STAATSCOURANT
Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.
Nr. 961
11 februari 2015

Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2015/2016 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 6 februari 2015 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen

UAW Nr. 11630

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partijen ter ener zijde: Transport en Logistiek Nederland en de Vereniging Verticaal Transport;

Partijen ter andere zijde: CNV Vakmensen, De Unie en FNV Bondgenoten.

Naar aanleiding van dit verzoek zijn schriftelijke bedenkingen ingebracht door De Hoop Wegtransport B.V.;

Deze bedenkingen kunnen als volgt worden samengevat:

De bedenkingen richten zich tegen de representativiteitsgegevens en tegen de inhoud van de cao. Bedenkinghebbende stelt dat de representativiteitsgegevens onvolledig en niet actueel zijn, de gebruikte bronnen onbetrouwbaar zijn en dat er sprake is van een scheve verdeling van de meerderheid binnen het werkingssfeergebied.

Overwegende ten aanzien van de bedenkingen:

Representativiteit

De cao-bepalingen waarop het verzoek tot avv betrekking heeft, moeten reeds gelden voor een naar het oordeel van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen (artikel 2, eerste lid, van de wet AVV).

Het Toetsingskader AVV schrijft voor dat in geval van beargumenteerde bedenkingen tegen de representativiteit van cao-partijen een opgave kan worden verlangd aan de hand van het formulier representativiteitsgegevens (artikel 2:2, eerste lid, onderdeel d, van het Besluit aanmelding van collectieve arbeidsovereenkomsten en het aanvragen van algemeen verbindend verklaring).

Cao-partijen hebben bij de aanlevering van de representativiteitsgegevens op voorhand gebruik gemaakt van het formulier representativiteitsgegevens. Uit het ingevulde formulier representativiteitsgegevens, waarin een toelichting wordt gegeven op de gehanteerde onderzoeksmethode, de gebruikte bronnen, de wijze van meting, de relatie tot de werkingssfeer en de actualiteit van de cijfers, volgt een representativiteit die voldoet aan het meerderheidsvereiste. De voor de representativiteitsopgave gehanteerde bronnen zijn door cao-partijen in voldoende mate toegelicht. Ten aanzien van de opmerking van bedenkinghebbende dat de administratie van het SOOB-fonds geen betrouwbare bron zou zijn voor het vaststellen van het aantal personen dat door de werkingssfeer van de cao wordt gebonden, omdat in die administratie (buitenlandse) werknemers zouden ontbreken, die volgens bedenkinghebbende wel onder de werkingssfeer van de cao vallen, merk ik op dat de overgelegde representativiteitsopgaven blijkens het formulier representativiteitsgegevens zijn gerelateerd aan de werkingssfeer van de cao en dat uit die werkingssfeer samen met de definities van de begrippen werkgever en werknemer duidelijk valt te herleiden welke werknemers er bij de opgaven moeten worden betrokken. Ten aanzien van de opmerking van bedenkinghebbende dat de representativiteitsopgaven niet actueel zijn, wordt opgemerkt dat de representativiteitsgegevens in beginsel niet ouder

mogen zijn dan één jaar, te rekenen vanaf de ingangsdatum van de cao en dat daar ruimschoots aan is voldaan. Naar aanleiding van de door bedenkinghebbende gepresenteerde gegevens kan niet worden geconcludeerd dat sprake is van een zeer scheve verdeling van de meerderheid binnen het werkingssfeergebied zoals bedoeld in het Toetsingskader AVV.

Inhoud van de cao

Op grond van paragraaf 3.2 van het Toetsingskader AVV geldt dat bedenkingen die betrekking hebben op de inhoud van de cao-bepalingen, voor zover deze cao-bepalingen op grond van het Toetsingskader voor avv in aanmerking komen, normaliter evident kansloos zijn. Het behoort tot de bevoegdheid van de bij de cao betrokken partijen om de inhoud van de cao vast te stellen. Bij de beoordeling of cao-bepalingen voor avv in aanmerking kunnen komen, wordt getoetst op kennelijke strijdigheid met de Wet AVV, het recht en het AVV-beleid zoals verwoord in het Toetsingskader AVV. Bij deze beoordeling, van onder meer de artikelen 23 en 24 en van artikel 78 van de cao is niet gebleken van kennelijke strijdigheid met wet- en/of regelgeving.

Op grond van het bovenstaande concludeer ik dat de bedenkingen geen beletsel vormen om tot algemeen verbindendverklaring over te gaan.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I
Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III, IV en V is bepaald:

HOOFDSTUK I ALGEMEEN

Artikel 1 Karakter

De bepalingen in deze CAO hebben een standaardkarakter, tenzij uitdrukkelijk anders is aangegeven.

Artikel 2 Werkingssfeer

1. Deze overeenkomst is van toepassing op:
   a. Alle werkgevers en werknemers van in Nederland gevestigde ondernemingen die vergunningplichtig vervoer krachtens de Wet wegvervoer goederen (hierna Wwg), zoals deze laatstelijk is gepubliceerd op 28 juni 2013 (staatsblad 233), verrichten, en/of die tegen vergoeding geheel of ten dele vervoer verrichten anders dan van personen, over de weg of over andere dan voor het openbaar verkeer openstaande wegen.
   b. Werkgevers en werknemers in het kraanverhuurbedrijf, waaronder wordt verstaan alle in Nederland werkzame ondernemingen, waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van het verhuren van mobiele kranen.

2. a. De overeenkomst is niet van toepassing op ondernemingen die:
      – een eigen CAO dienen toe te passen; ofwel
      – een eigen bedrijfstak CAO dienen toe te passen; ofwel
      – over een eigen vastgelegd arbeidsvoorwaardenpakket beschikken.
      Daarbij worden de volgende voorwaarden gesteld:
      – Het niveau van voorvermelde regelingen dient tenminste gelijkwaardig te zijn aan het niveau van de CAO voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen en;
      – De hoofdactiviteit van de onderneming is een andere dan beroepsgoederenvervoer over de weg, logistieke dienstverlening of de verhuur van mobiele kranen.
   b. De hoofdactiviteit van de onderneming is een andere dan beroepsgoederenvervoer over de weg, logistieke dienstverlening of de verhuur van mobiele kranen, wanneer in de regel niet meer dan 20% van de omzet met voornoemde activiteiten wordt gerealiseerd.
      Maatgevend daarbij is de juridische eenheid waarvoor een vergunning beroepsgoederenvervoer is aangevraagd of toegekend, danwel waarbinnen de verhuur van mobiele kranen plaatsvindt.
   c. Tevens zijn uitgezonderd ondernemingen, die in hoofdzaak gemeten naar de loonsom van het bedrijf bouwwerkzaamheden uitvoeren en tevens mobiele kranen exploiteren.

Artikel 3 Definities

In deze overeenkomst (verder te noemen 'de CAO') wordt verstaan onder:
1. *werkgever:* iedere natuurlijke- of rechtspersoon, wiens onderneming valt onder de werkingssfeer van deze overeenkomst;
2. *werknemer:* ieder, die door een werkgever in dienst is genomen voor een bepaalde of onbepaalde tijd van 5 achtereenvolgende werkdagen of langer en die zijn werkzaamheden voor de werkgever gewoonlijk verricht in of vanuit de in Nederland gevestigde onderneming. Onder werknemer wordt niet begrepen de statutaire bestuurder van een rechtspersoon tenzij deze in hoofdzaak werkzaamheden verricht welke behoren tot de functie van chauffeurs of van machinisten mobiele kranen.
3. a. *oproepkracht:* ieder, die door de werkgever incidenteel in dienst is genomen voor korter dan 5 achtereenvolgende dagen.
3. b. *deeltijdwerknemer:* iedere werknemer met wie is overeengekomen, dat slechts een gedeelte van het normale aantal geldende arbeidsuren, als bedoeld in artikel 26, lid 1 onder a, arbeid wordt verricht.
6. *logistieke dienstverlening:* dat deel van het 'supply chain proces', inclusief de front- en backoffice functies, dat zorgdraagt voor de planning, implementatie, productie en controle van een efficiënte stroom van opslag en bewerking van goederen, diensten en gerelateerde informatie van het punt van oorsprong naar het punt van consumptie ten einde tegemoet te komen aan de behoeften van de klant.
7. *standplaats:* het terrein waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeid uitoefent of het terrein waar de garage der onderneming is gelegen, dan wel waar deze zijn vervoermiddelen stalt of behoort te stallen;
8. *loonschaal:* tabel waarin het loon, behorend bij de desbetreffende functie is vastgelegd;
9. *brutoloon:* het loon per vier weken dan wel per maand, verhoogd met de persoonlijke toeslagen als bedoeld in artikel 23;
10. *functieloon:* het loon, behorend bij de trede van de loonschaal, die op de betreffende werknemer van toepassing is;
11. *week:* de dagen van maandag tot en met zondag;
12. *werkdag:* iedere dag van de week met uitzondering van zondagen, algemeen erkende christelijke en nationale feestdagen;
13. *vrije dag:* een vrije dag die wordt genoten ingevolge artikel 30, artikel 31, artikel 32, artikel 64, artikel 65, artikel 67 en artikel 68 betekent dat men na een rustpauze van 8 uur tenminste 24 uur aaneengesloten vrij is.
14. *roostervrije dagen:* die dagen, gedurende welke op grond van het dienstrooster geen werkzaamheden hoeven te worden verricht.
15. *dienstrooster:* het op een tijdvak van een of meer weken betrekking hebbende schema, waarop wordt aangegeven in welke diensten en op welke dagen en uren de werknemer zijn functie dient te vervullen dan wel roostervrije tijd wordt genoten.
16. *echtgenoot:* hij of zij met wie de werknemer is gehuwd, een geregistreerd partnerschap is aangegaan dan wel met wie hij of zij blijkens een bij de werkgever gedeponeerd samenlevingscontract een duurzaam samenlevingsverband vormt.
17. *basisarbeidsvoorwaarden:* loon en overige vergoedingen, arbeidstijden, daaronder begrepen overwerk, rusttijden, arbeid in nachtdienst, pauzes, de duur van vakantie en het werken op feestdagen.
18. *bedrijfsongeval:* Een ongeval dat door of tijdens de uitoefening van betaalde arbeid plaatsvindt, met uitzondering van een ongeval dat plaatsvindt onderweg van of naar het werk of dat is veroorzaakt door schuld of toedoen van de werknemer.

HOOFDSTUK II BEGIN ARBEIDSOVEREENKOMST/EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 4 Aangaan arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst dient schriftelijk te worden aangegaan en dient tenminste de navolgende punten te omvatten:
   a. naam en woonplaats van partijen;
   b. de standplaats;
   c. de functie van de werknemer of de aard van zijn arbeid;
   d. het tijdstip van indiensttreding;
   e. indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de duur van de overeenkomst;
   f. de duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen of de wijze van berekening van deze termijnen;
   g. het loon en de termijn van uitbetaling;
   h. de gebruikelijke arbeidsduur;
   i. of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling;
   j. indien de werknemer voor een langere termijn dan een maand werkzaam zal zijn buiten Nederland, mede de duur van die werkzaamheid, de huisvesting, de toepasselijkheid van de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving dan wel opgave van de voor de uitvoering van die wetgeving verantwoordelijke organen, de geldsoort waarin betaling zal plaatsvinden, de

vergoedingen waarop de werknemer recht heeft en de wijze waarop de terugkeer geregeld is;

2. Indien bij de aanstelling van de werknemer een proeftijd wordt bedongen, dient zulks op straffe van nietigheid schriftelijk vóór de indiensttreding aan de betrokken werknemer te worden meegedeeld. De proeftijd bedraagt ten hoogste twee maanden. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor korter dan twee jaren bedraagt de proeftijd ten hoogste een maand.

Artikel 5 Einde arbeidsovereenkomst

1. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst gelden de wettelijke bepalingen zoals opgenomen in afdeling 9 Boek 7 titel 10 BW. Ten aanzien van de werknemer die op 1 januari 1999 de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt is voor de opzegtermijn een overgangsregeling opgenomen in Bijlage IV.

2. Bij het einde van het dienstverband dient de werkgever aan de werknemer een getuigschrift te verstrekken. Dit getuigschrift dient tenminste de navolgende gegevens te bevatten:
   – de laatst beklede functie;
   – de loonschaal waarin, alsmede de trede waarop, de werknemer laatstelijk was ingedeeld;
   – het totaal aantal ervaringsjaren van de werknemer;
   – de datum van indiensttreding;
   – de datum van uitdiensttreding;
   – het in het lopende kalenderjaar genoten aantal vakantiedagen.

HOOFDSTUK III VERPLICHTINGEN WERKGEVER/WERKNEMER

Artikel 6 Verplichtingen van de werkgever

1. Het is de werkgever niet toegestaan personeel in dienst te nemen, dat reeds elders een volledige dienstbetrekking heeft.

2. a. In het kader van de Arbozorg kan de werkgever de werknemer bij het aangaan van de dienstbetrekking alleen medisch laten keuren indien het gaat om een functie waaraan voor de vervulling ervan bijzondere eisen op het punt van medische geschiktheid zijn gesteld. Daarbij dient het bepaalde bij en krachtens de Wet op de medische keuringen te worden nageleefd. Deze bepaling geldt in ieder geval niet voor administratief- en leidinggevend personeel. De verplichting om een aanstellingskeuring te ondergaan vervalt indien uit een schriftelijk keuringsbewijs van de werknemer blijkt dat de werknemer recentelijk een soortgelijke medische keuring heeft ondergaan. De datum van het keuringsbewijs mag maximaal een jaar voor het aangaan van het dienstverband liggen.
   b. De kosten van de rijbewijskeuring zijn voor rekening van de werkgever, tenzij daarin wettelijk op andere wijze wordt voorzien. Ten aanzien van de loonbetaling wordt in dit verband verwezen naar artikel 65 lid 1 sub l.

4. Bij elke loonbetaling (per 4 weken, per maand) is de werkgever verplicht aan de werknemer een specificatie te verstrekken. Deze specificatie dient tenminste de navolgende gegevens te bevatten:
   – naam werknemer;
   – periode waarover loon wordt betaald;
   – functieloon;
   – toeslagen;
   – overuren;
   – bruto loon;
   – inhoudingen;
   – netto loon;
   – verblijfkostenvergoeding;
   – vakantiedagen;
   – ATV dagen;
   – saldo tijd voor tijduren.

5. De kosten van de aanschaf door werknemer van de bestuurderskaart ten behoeve van de digitale tachograaf (1 x per 5 jaar) komen voor rekening van de werkgever.

Artikel 7 Verplichtingen van de werknemer

1. a. De werknemer is krachtens de met hem gesloten arbeidsovereenkomst verplicht tot het verrichten van de overeengekomen werkzaamheden.
   b. De werknemer is verplicht op verzoek van de werkgever alle voorkomende werkzaamheden te verrichten voor zover deze redelijkerwijze van de werknemer kunnen worden verlangd.

c. Het stelselmatig overstapelen door de chauffeur van complete wagenladingen van pallets op pallets wordt niet geacht te behoren tot werkzaamheden, die redelijkerwijze van de werknemer kunnen worden verlangd, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen.

2. a. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van al hetgeen hem omtrent het bedrijf van de werkgever bekend is geworden en waarvan hij het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs had moeten kennen. Deze geheimhoudingsverplichting geldt niet ten aanzien van mededelingen welke krachtens wettelijk, reglementair, of ander voorschrift verlangd worden.
   b. De werknemer is echter met inachtneming van het bovenstaande bevoegd mededelingen, die wensen en bezwaren inhouden, aan zijn werknemersorganisatie mede te delen en toe te lichten.

4. a. Ten aanzien van door de werkgever aan de werknemer in bruikleen gegeven zaken zoals voertuigen, werktuigen en/of gereedschappen is hij verplicht:
   – zich naar vermogen ervan te overtuigen dat deze zich bij de in ontvangstneming in goede staat bevinden;
   – op een door de werkgever aan te geven wijze de ontvangst ervan te bevestigen, indien dit door of vanwege de werkgever wordt verlangd;
   – deze zorgvuldig te gebruiken en te bewaren;
   – vermissing of beschadiging ervan onmiddellijk aan zijn directe chef te melden;
   – deze terug te geven wanneer hij deze voor zijn dienst niet meer nodig heeft dan wel wanneer hij door of vanwege de werkgever om teruggave wordt verzocht.

   Hetgeen in dit lid onder het tweede gedachtestreepje staat vermeld, is eveneens van toepassing ten aanzien van aan de werknemer door de werkgever toevertrouwde of door derden afgedragen gelden, waarbij op de werknemer de verplichting rust te verifiëren of de aan hem overhandigde bedragen overeenkomen met het door werkgever of derden aangegeven danwel verschuldigde bedrag.
   b. De werknemer die bij de uitvoering van de overeenkomst schade toebrengt aan de werkgever of aan een derde jegens wie de werkgever tot vergoeding van die schade is gehouden, is te dier zake niet jegens de werkgever aansprakelijk tenzij de schade een gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid. Uit de omstandigheden van het geval kan, mede gelet op de aard van de betreffende overeenkomst, anders voortvloeien dan in de vorige zin is bepaald. De schadevergoeding zal niet meer bedragen dan de kostprijs voor herstel of vervanging.
   c. De werkgever dient binnen een maand nadat hij van de gebeurtenis kennis heeft genomen schriftelijk aan de werknemer te melden, dat hij schadevergoeding zal eisen. De werkgever zal het bedrag van de schadevergoeding zo snel mogelijk – doch uiterlijk binnen een jaar nadat hij van de gebeurtenis heeft kennis genomen – vaststellen.
   d. Inhouding van de schadevergoeding op het loon is niet mogelijk, tenzij tussen werkgever en werknemer overeenstemming bestaat over de verplichting tot schadevergoeding.

5. a. De werknemer gebruikt tijdens de dienst geen alcoholhoudende dranken en/of middelen, die zijn functioneren en/of de rijvaardigheid nadelig kunnen beïnvloeden. De werknemer vangt de dienst aan zonder onder invloed van bovengenoemde middelen te zijn.
   b. De werknemer zal in voorkomende gevallen met zijn behandelende arts de consequenties bespreken van het gebruik van de rijvaardigheid beïnvloedende geneesmiddelen en de werkgever van de conclusies van deze arts in kennis stellen.

6. a. Het is de werknemer niet toegestaan nevenwerkzaamheden te verrichten behoudens voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever. Onder nevenwerkzaamheden worden mede verstaan:
   – het bekleden van een betaalde of onbetaalde functie anders dan in dienst van de werkgever;
   – het uitoefenen van enig beroep of bedrijf dan wel het drijven van handel;
   – het ontwerpen, het leiden, het uitvoeren van en houden van toezicht op ander werk dan dat van de werkgever.
   b. Werkgever zal zijn toestemming verlenen indien de nevenwerkzaamheden werknemer niet belemmeren in een goede uitoefening van zijn functie, het belang van de onderneming daardoor niet wordt geschaad alsmede er door de combinatie van neven- en hoofdwerkzaamheden geen strijd ontstaat met de van toepassing zijnde wettelijke bepalingen (onder meer Arbeidstijdenbesluit Vervoer).

7. Indien de werknemer de onderneming naar buiten toe representeert, dient de werknemer uiterlijk verzorgd op het werk te verschijnen.

8. De werknemer zal ieder jaar zo spoedig mogelijk na ontvangst daarvan doch uiterlijk op 1 mei aan

de werkgever inzage verschaffen in het aan hem jaarlijks door CBR/CCV verstrekte overzicht van de nascholingsuren (code 95).

HOOFDSTUK IV BIJZONDERE GROEPEN WERKNEMERS

Artikel 8 Deeltijdwerknemers

1. De bepalingen van de CAO zijn op deeltijdwerknemers van toepassing, met inachtneming van de volgende leden van dit artikel.

2. a. Voorzover de bepalingen van de CAO zich daarvoor lenen, worden zij op de deeltijdwerker naar evenredigheid toegepast.
   b. Overuren zijn uren, niet liggend op zaterdag en/of zondag, waarmee de diensttijd van 40 uur in de week wordt overschreden. Voor rijdend personeel op dubbelbemande voertuigen zijn overuren, uren niet liggend op zaterdag na 7.00 uur en/of zondag, waarmee de diensttijd van 40 uur per week wordt overschreden.

3. a. De vakantie-aanspraken en vakantiebijslag ontstaan naar rato van het aantal verrichte diensturen, doch niet meer dan het voor betrokkenen geldende maximum genoemd in artikel 67, artikel 68 resp. artikel 69.
   b. Voor het vaststellen van de onder 3a. genoemde vakantie-aanspraken en vakantiebijslag geldt als basis voor de berekening, het minimum aantal overeengekomen uren.
   c. Voor het berekenen van de vakantie-aanspraken en vakantiebijslag in een bepaald jaar, dient het totaal aantal verrichte diensturen, met een minimum van het aantal overeengekomen uren, in het voorafgaande kalenderjaar te worden genomen.

4. Indien de deeltijdwerker over een periode van 52 weken voorafgaande aan de eerste dag van arbeidsongeschiktheid meer diensturen heeft gewerkt dan contractueel overeengekomen dan dienen deze meerdere diensturen, met inachtneming van het bepaalde in artikel 16, te worden meegenomen in het loon bij arbeidsongeschiktheid.

Artikel 9 Uitzendkrachten

1. Bij de inleen van arbeidskrachten van in Nederland en/of in het buitenland gevestigde uitzendbureaus of payroll-bedrijven, mag alleen gebruik worden gemaakt van NEN 4400/1 en/of 4400/2 gecertificeerde uitzendbureaus of payroll-bedrijven die ingeschreven zijn in het register van de Stichting Normering Arbeid (SNA).
   De werkgever is gehouden op schriftelijk verzoek van een werknemersorganisatie aan te geven van welk(e) uitzendbureau(s) of payroll-bedrij(f)ven gebruik wordt (worden) gemaakt.

2. De in Nederland en/of het buitenland gevestigde uitzendbureaus of payroll-bedrijven die arbeidskrachten ter beschikking stellen aan de werkgever zijn aan deze arbeidskrachten de basisarbeidsvoorwaarden verschuldigd die worden toegekend aan werknemers, werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de werkgever.

3. De werkgever is gehouden in overeenkomsten met uitzendbureaus/payrollbedrijven te bedingen dat de aan de werkgever ter beschikking gestelde arbeidskrachten de basisarbeidsvoorwaarden worden toegekend.

Artikel 9a Inleenkrachten

1. De in het buitenland gevestigde bedrijven die tijdelijk arbeidskrachten ter beschikking stellen aan de werkgever zijn ingevolge de detacheringsrichtlijn aan deze arbeidskrachten de basisarbeidsvoorwaarden verschuldigd die worden toegekend aan werknemers, werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de werkgever.

2. De werkgever is gehouden in de overeenkomst met de in het buitenland gevestigde onderneming te bedingen dat de aan de werkgever ter beschikking gestelde arbeidskrachten de basisarbeidsvoorwaarden worden toegekend.

3. De werkgever is gehouden de in lid 1 en 2 van dit artikel genoemde arbeidskrachten te informeren over de op hen van toepassing zijnde basisarbeidsvoorwaarden.

4. Lid 1, 2 en 3 van dit artikel zijn niet van toepassing in geval arbeidskrachten worden ingeleend van in Nederland gevestigde bedrijven die rechtstreeks onder de werkingssfeer van deze cao vallen. Op hen is immers de gehele CAO van toepassing.

Artikel 10 Oproepkrachten

1. Voor oproepkrachten gelden in beginsel alle artikelen van deze CAO, met uitzondering van:
   artikel 4
   artikel 6 lid 2
   artikel 13
   artikel 14
   artikel 30
   artikel 31
   artikel 36
   artikel 64 t/m 69

2. In afwijking van artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek, leden 1 tot en met 6, kan in oproepovereenkomsten de loondoorbetalingsverplichting ook voor een periode van langer dan 6 maanden uitgesloten worden.

3. Voor de berekening van het dag- en uurloon moet voor de oproepkracht worden uitgegaan van het functieloon vermeerderd met 8% vakantiebijslag.

4. De oproepkracht wordt per uur beloond.

5. Overuren zijn de uren, waarmee de diensttijd van gemiddeld 8 uur per dag wordt overschreden.

Artikel 11 Leerlingen

1. In afwijking van het in artikel 67 lid 2 en 3 ten aanzien van de vakantieregeling bepaalde geldt voor leerlingen van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) het volgende:
   a. Het vakantiejaar loopt van 16 augustus tot en met 15 augustus van het daarop volgende jaar.
   b. In het jaar van indiensttreding en beëindiging van het dienstverband wordt de duur van de vakantie bepaald in verhouding tot het verstreken deel van het jaar; daarbij worden gedeelten van dagen van minder dan een half naar beneden en van meer dan een half naar boven afgerond.
   c. De vakantierechten bedragen voor een partieel-leerplichtige leerling 17 werkdagen en voor een niet-partieel leerplichtige leerling 21 werkdagen, met dien verstande:
      – dat de leerling van de genoemde dagen tenminste 9 respectievelijk 12 in drie aaneengesloten weken gedurende de zomervakantie dient op te nemen;
      – snipperdagen kunnen worden opgenomen indien de leerling hiertoe van te voren toestemming heeft verkregen van het stageverlenende bedrijf en van de collectieve werkgever.

2. De verblijfkostenvergoeding geregeld in artikel 40 leden 1 en 2 en artikel 41 geldt ook voor leerlingen van de beroepsbegeleidende leerweg, die buiten standplaats werkzaamheden verrichten.

3. De functielonen voor jeugdige werknemers in opleiding in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg bedragen bij een dagonderwijs per week 4/5 en bij twee dagen onderwijs per week 3/5 van het naar hun leeftijd vastgestelde jeugdloon.

4. De leerlingen ontvangen in de eerste periode van hun dienstverband een voorschot van één bruto functieloon. In de perioden daarna wordt aan de hand van de ingeleverde urenverantwoordingsstaten het juiste salaris uitbetaald. Bij uitdiensttreding wordt het voorschot verrekend met de laatste salarisbetaling.

HOOFDSTUK V LONEN: ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 12 Berekening dag- en uurloon.

Het dag- en uurloon wordt berekend door het functieloon per 4 weken te delen door 20 respectievelijk 160 en het functieloon per maand te delen door 21,75 respectievelijk 174.

Artikel 13 Loonbetaling

1. De in artikel 25 genoemde functielonen worden per 4 weken of per maand betaald.

2. Het omrekeningsgetal voor de herleiding van vierweken- naar maandloon is 1,087.

3. De uitbetaling van de overuren dient uiterlijk in de betalingsperiode volgend op de betalingsperi-

ode waarin de overuren zijn ontstaan te geschieden.

Artikel 14 Loon bij vorst en wateroverlast

1. De werkgever is verplicht bij onderbreking van de werkzaamheden veroorzaakt door vorst of de daaruit voortvloeiende gevolgen, dan wel door wateroverlast (hoog water, laag water, drassigheid van de terreinen e.d.) in afwijking van artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek het loon door te betalen met inachtneming van het volgende:
   a. Gedurende de periode van 1 december tot 1 mei eindigt de verplichting tot doorbetaling na iedere aaneengesloten doorbetalingstermijn van veertien kalenderdagen; onderbrekingen wegens vorst of wateroverlast worden niet als afzonderlijke oorzaken beschouwd.
   b. Gedurende de periode van 1 mei tot 1 december worden werkonderbrekingen veroorzaakt door vorst en werkonderbrekingen veroorzaakt door wateroverlast als afzonderlijke oorzaken beschouwd.
   c. Gedurende de periode van 1 oktober tot 1 juni behoeft in totaal over ten hoogste eenentwintig werkdagen het loon te worden doorbetaald ongeacht het aantal doorbetalingstermijnen, maar met inachtneming van het gestelde onder b.

2. a. Bij het bepalen van de dagen waarover het loon (dat verschuldigd zou zijn geweest indien wel zou zijn gewerkt) moet worden doorbetaald, worden in de onderbrekingsperiode vallende zaterdagen en feestdagen als werkdagen beschouwd.
   b. Dagen waarop wegens arbeidsongeschiktheid van de werknemer niet kon worden gewerkt, dienen voor het bepalen van de 14-dagentermijn (genoemd in lid 1a) en voor de 21-dagentermijn (genoemd in lid 1c) als werkdagen te worden aangemerkt.
   c. Het gedurende een paar dagen verrichten van plotseling opgekomen werkzaamheden (anders dan de gebruikelijke) doet, mits de oorzaak van de onderbreking voortduurt, niet een nieuwe betalingstermijn ontstaan.

3. Indien de kerstdagen en/of nieuwjaarsdag in een onderbrekingsperiode vallen, en reeds over de verplichte periode het loon is doorbetaald, dient de werkgever ook over die dagen het loon door te betalen indien in het algemeen in die dienstbetrekking op die feestdagen niet wordt gewerkt en dienaangaande geen bijzonder afwijkend beding van toepassing is.

4. Indien de werknemer, na afloop van de periode waarover de werkgever ingevolge het voorgaande verplicht is tot doorbetaling van het loon, aanspraak heeft op het volledige wachtgeld of de volledige werkloosheidsuitkering ingevolge de werkloosheidswet, is de werkgever verplicht op deze uitkering een aanvulling te verstrekken van 10% van het dagloon waarnaar die uitkering is berekend.

HOOFDSTUK VI LOON BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 16 Loon bij arbeidsongeschiktheid

1. Het loon bij ziekte ingevolge artikel 7: 629 BW bestaat uit:
   a) het functieloon;
   b) de persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 23;
   c) het bedrag dat de werknemer gemiddeld gedurende de periode van 52 weken voorafgaande aan de eerste dag van arbeidongeschiktheid heeft ontvangen aan ploegendienst- en vuilwerk-toeslag, en de toeslag voor eendaagse nachtritten;
   d) het bedrag dat de werknemer gemiddeld gedurende de periode van 52 weken voorafgaande aan de eerste dag van arbeidsongeschiktheid heeft ontvangen aan overuren, zaterdag- en zondaguren voor zover deze de 40 uur per week overschrijden en de toeslagen van 50% en 100% over deze uren. Het gemiddelde aantal overuren kan niet hoger zijn dan 15 en het totale bedrag van dit onderdeel kan niet meer bedragen dan 48,75% van het functieloon (zijnde de waarde van 15 overuren a 130%). Indien er geen sprake is van een bedrijfsongeval, worden voorts de volgende verminderingen op dit bedrag toegepast: allereerst wordt er een kwart van het gemiddelde aantal overuren afgetrokken. Vervolgens kan het bedrag niet meer bedragen dan 22,75% van het functieloon (zijnde de waarde van 7 overuren à 130%)*.

2. Indien de werknemer arbeidsongeschikt is, ontvangt hij een aanvulling op de wettelijke loondoor-betalingsverplichting van artikel 7: 629 BW tot 100%, zoals hieronder beschreven. Deze aanvulling vindt plaats tot ten hoogste het maximum loon als bedoeld in artikel 17 Wfsv.
   De aanvullingsverplichting geldt niet in de volgende gevallen:
   – indien er ingevolge de wet geen loondoorbetalingsverplichting is;
   – indien de arbeidsongeschiktheid door de schuld of toedoen van de werknemer is veroorzaakt.

3. De aanvullingsverplichting vangt aan op de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid, tenzij er een wachtdag wordt toegepast overeenkomstig lid 5. De aanvulling vangt in dat geval aan op de tweede dag van de arbeidsongeschiktheid. De maximale duur van de aanvulling is 52 weken, of, bij een dienstverband dat op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid korter dan een jaar heeft geduurd, maximaal 13 weken. Indien de werknemer zich nog in de proeftijd bevindt op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid, eindigt de aanvulling na 2 weken.

4. De duur van de aanvulling wordt in geval van een dienstverband dat op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid langer dan een jaar heeft geduurd, verlengd met een tweede periode van 52 weken, indien de werknemer meewerkt aan zijn reïntegratie en tevens een aanvullende zorgverzekering heeft afgesloten waarin in ieder geval is opgenomen een vergoeding voor fysiotherapie, psychologische hulp en de diëtist. De aanvulling wordt ook verlengd tot 104 weken indien de werknemer blijvend volledig arbeidsongeschikt is.

5. Behalve in geval van een bedrijfsongeval is de werkgever bevoegd bij iedere ziekmelding een wachtdag toe te passen. Dit houdt in dat er over 1 dag (de eerste dag van arbeidsongeschiktheid) geen loon wordt betaald. Wanneer een werknemer opnieuw arbeidsongeschikt wordt, en er sinds de laatste dag van de voorgaande arbeidsongeschiktheidsperiode nog geen vier weken zijn verstreken, kan voor het nieuwe ziektegeval geen wachtdag worden toegepast.

6. Perioden van arbeidsongeschiktheid die geheel of gedeeltelijk binnen één kalenderjaar vallen, worden samengeteld voor de bepaling van de duur van de aanvullingsverplichting, voorzover de arbeidsongeschiktheid niet het gevolg is van een ongeval.

7. Tussentijdse wijzigingen van het brutoloon, resp. dagloonbesluiten of andere wettelijke maatregelen dienen in deze loonbetaling bij arbeidsongeschiktheid te worden verwerkt.

8. In het geval de werknemer een uitkering toekomt krachtens de ziektewet, WAO/WIA of krachtens een verzekering of enig fonds, waarin de deelneming is bedongen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, wordt de loonbetaling met deze uitkering verminderd.

HOOFDSTUK VII FUNCTIE- EN LOONSCHAAL INDELING

Artikel 18 Functie-indeling

1. Aan de hand van het tussen partijen overeengekomen systeem van functiewaardering vindt functie-indeling plaats.

2. Voor werknemers, die geplaatst zijn in een hogere functie dan genoemd in loonschaal H dient door de werkgever de functie en het loon schriftelijk vastgesteld te worden.

3. Er is een Sectorinstituut Transport en Logistiek, Postbus 308, 2800 AH Gouda, tel.nr. 088-2596110. Dit sectorinstituut heeft onder meer als taak het bevorderen van de indeling van functies in het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen overeenkomstig het afgesproken systeem van functiewaardering. Bij dit sectorinstituut kan een voorlichtingsboek met functietyperingen worden opgevraagd. Verder kan informatie worden gevonden op www.stl-werkt.nl.

Artikel 19 Inschaling bij indiensttreding

1. Bij indiensttreding wordt de werknemer ingeschaald in de bij zijn functie behorende loonschaal op de trede die overeenkomt met het aantal onafgebroken ervaringsjaren in dezelfde of soortgelijke functie, zowel in deze als in andere bedrijfstakken, direct voorafgaande aan de indiensttreding. Bij de vaststelling van het aantal ervaringsjaren blijven onderbrekingen van minder dan twee jaar buiten beschouwing.

2. Indien de ervaring niet is verworven in eenzelfde, maar in een soortgelijke functie, kan de werknemer vanaf de indiensttreding gedurende maximaal 1 jaar in de juiste loonschaal een trede lager worden geplaatst dan overeenkomt met zijn ervaringsjaren in die soortgelijke functie. Na dat jaar wordt de werknemer geplaatst op die trede die overeenkomt met zijn ervaringsjaren.

3. Bij de indiensttreding kan de werkgever bepalen dat de werknemer tijdens de proeftijd op een lagere trede in de juiste loonschaal wordt ingedeeld. Met terugwerkende kracht tot de datum van indiensttreding wordt de werknemer na afloop van de proeftijd ingedeeld op de trede, die overeenkomt met het aantal ervaringsjaren, zoals vastgesteld overeenkomstig lid 1 van dit artikel.

Artikel 20 Jeugdlonen

1. a. Voor werknemers van 21 jaar en jonger, die niet in het bezit zijn van een geldig getuigschrift van vakbekwaamheid voor het besturen van een vrachtauto, het wettelijk verplicht TCVT-certificaat van vakbekwaamheid voor het bedienen van een mobiele kraan gelden de volgende percentages van het wettelijk minimumloon:
   15 jaar 45%
   16 jaar 50%
   17 jaar 56%
   18 jaar 63%
   19 jaar 72%
   20 jaar 83%
   21 jaar 95%
   b. De hogere beloning conform lid 1.a. gaat in op de 1e dag van de betalingsperiode volgend op de verjaardag.

2. a. Voor werknemers van 21 jaar en jonger, die in het bezit zijn van een geldig getuigschrift van vakbekwaamheid voor het besturen van een vrachtauto, het wettelijk verplicht TCVT-certificaat van vakbekwaamheid voor het bedienen van een mobiele kraan gelden de navolgende percentages van trede 0 van de loonschaal behorende bij zijn functie, met als maximum loonschaal D.
   18 jaar 80%
   19 jaar 90%
   20 jaar 95%
   21 jaar 100%
   b. In afwijking van artikel 22, lid 1.a. geldt dat een werknemer van 21 jaar en jonger, die in het bezit is van een geldig getuigschrift van vakbekwaamheid voor het besturen van een vrachtauto, het wettelijk verplicht TCVT- certificaat van vakbekwaamheid voor het bedienen van een mobiele kraan, na één ervaringsjaar bij het bereiken van de 22-jarige leeftijd dient te worden geplaatst in loonschaal A, B, C, D trede 1, danwel loonschaal E trede 0, afhankelijk van de functie.
   c. De hogere beloning conform lid 2.a. en lid 2.b is slechts van toepassing, indien de in deze leden bedoelde werknemer in zijn dagelijkse werkzaamheden ook daadwerkelijk een vrachtauto moet besturen en/of een mobiele kraan moet bedienen.

Artikel 21 Toekenning tredeverhogingen

1. De werkgever kan de werknemer een loon toekennen behorende bij een hogere trede in dezelfde loonschaal dan waarop hij krachtens zijn ervaringsjaren aanspraak heeft.

2. a. De werknemer zal bij normale uitvoering van zijn werkzaamheden na verloop van elk vol functiejaar, een salarisverhoging worden toegekend, die gelijk is aan één loontrede van de loonschaal waarin hij is ingedeeld, tot hij het maximum van die loonschaal heeft bereikt.
   b. Indien de werkgever aan kan tonen dat er sprake is van onvoldoende uitvoering van de werkzaamheden en op grond daarvan geen tredeverhoging wenst toe te kennen, doet hij hiervan schriftelijk onder opgave van redenen mededeling aan de werknemer. De mededeling wordt gedaan uiterlijk 1 maand voordat de tredeverhoging zou ingaan.

3. a. Bij indiensttreding kan aan de werknemer van 22 jaar en ouder door de werkgever een loon, behorende bij een hogere trede uit dezelfde loonschaal worden toegekend dan waarop hij krachtens zijn ervaringsjaren aanspraak heeft.
   b. Bij indiensttreding van een werknemer die de leeftijd van 22 jaar nog niet heeft bereikt, kan worden bepaald, dat voor de vaststelling en de verhoging van het loon wordt uitgegaan van een hogere leeftijd dan zijn daadwerkelijke leeftijd.

4. Indien de werkgever toepassing heeft gegeven aan het gestelde in de leden 1, 3a of 3b., blijft lid 2 onverminderd van toepassing.

Artikel 22 22 jarigen en ouder

1. a. Indien een werknemer de leeftijd van 22 jaar bereikt, wordt hij ingeschaald op trede 0 van de geldende loonschaal.
   b. In afwijking van lid 1a geldt dat de werknemer die de leeftijd van 22 jaar heeft bereikt, maar bij indiensttreding nog niet beschikt over de specifieke vak- en/of bedrijfskennis welke voor de vervulling van de functies vallende onder de loonschalen A, B en C is vereist, kan worden ingedeeld in de trede -1 behorende bij zijn loonschaal. De -1 trede wordt berekend op basis van

het wettelijk minimumloon en de 0-de trede van de loonschaal en wordt bepaald op het gemiddelde van deze 2 niveaus. Bij een aanpassing van het wettelijk minimumloon en/of de 0-de trede van een loonschaal dient de -1 trede hierop ook te worden aangepast.

c. De werkgever stelt de in lid b bedoelde werknemer in de gelegenheid de voor de functie noodzakelijke opleiding/training te volgen.
d. Zodra de in lid c bedoelde opleiding/training met goed gevolg is afgerond wordt de werknemer in de trede 0 van zijn loonschaal ingedeeld.
e. Voor de toekenning van tredeverhogingen is overigens artikel 21 integraal van toepassing.

De mintreden bedragen per 1 januari 2015:

Loonschaal/	bedragen per:			uurloon à		
trede	week	4 weken	maand	100%	130%	150%
A -1	367,19	1.468,76	1.594,04	9,18	11,93	13,77
B -1	376,84	1.507,36	1.635,98	9,42	12,25	14,13
C -1	384,97	1.539,88	1.671,35	9,62	12,51	14,44

Artikel 23 Inschaling van functies

1. Plaatsing in een lager gewaardeerde functie.
   a. De werknemer die door omstandigheden, die niet te wijten zijn aan zijn schuld of opzet en anders dan op zijn eigen verzoek wordt belast met werkzaamheden, verbonden aan een lager gewaardeerde functie, zal na 13 weken in die lagere loonschaal worden geplaatst.
   b. Correctie van een te hoge inschaling die de indeling in een lagere loonschaal tot gevolg heeft zal ingaan één week nadat de werknemer schriftelijk op de hoogte is gesteld door zijn werkgever.
   c. Herindeling ingevolge lid a en b vindt plaats op het naast lagere bedrag in de nieuwe loonschaal. Het loonverschil dat ontstaat, wordt omgezet in een persoonlijke toeslag.

   Deze persoonlijke toeslag wordt afgebouwd met nog toe te kennen treden en/of initiële loonsverhogingen.
   Voor de werknemer van 50 jaar en ouder, die minimaal 10 jaar in dienst is van de werkgever of voor de werknemer die minimaal 25 jaar in dienst is van de werkgever zal de persoonlijke toeslag niet worden afgebouwd.

2. Plaatsing in een hoger gewaardeerde functie.
   a. De werknemer die als gevolg van verandering van werkzaamheden in een hogere loonschaal wordt geplaatst, zal vanaf de eerste volle week van de uitoefening van die hogere functie worden ingedeeld op het naast hogere bedrag in die loonschaal.
   b. Correctie van een te lage inschaling die een indeling in een hogere loonschaal tot gevolg heeft zal ingaan op het tijdstip van schriftelijke melding door de werknemer.
      Herindeling vindt plaats op het naast hogere bedrag in de nieuwe loonschaal.

Artikel 24 Beroepsprocedure

1. Indien een werknemer het niet of niet meer eens is met de beschrijving van de functie waarin hij is aangesteld en/of bezwaar heeft tegen zijn functie-indeling in een der loonschalen genoemd in artikel 25, dient hij te streven naar een oplossing van het bezwaar langs normale wegen van overleg, als weergegeven in bijlage I.

2. a. Indien langs de in lid 1 aangegeven weg niet binnen een maand een bevredigende oplossing wordt verkregen, kan de werknemer zijn bezwaar schriftelijk voorleggen aan de Beroepscommissie Functiewaardering Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen. Het reglement voor deze commissie is opgenomen in bijlage II.
   b. Een beroep van een ex-werknemer kan in behandeling worden genomen als de uitspraak gevolgen kan hebben voor een op het laatst genoten loon gebaseerde wettelijke uitkering, dan wel als door de kantonrechter daarom wordt verzocht in een civiele procedure. Dit geldt slechts, indien de arbeidsovereenkomst niet langer dan een jaar geleden geëindigd is.

3. Indien een bezwaar tegen de indeling in een loonschaal bij de beroepscommissie wordt kenbaar gemaakt, is de datum van indiening van dat bezwaar bepalend voor de eventuele indeling in de juiste loonschaal.

4. Beroepszaken dienen te worden gericht aan de Beroepscommissie Functiewaardering Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen, Postbus 308, 2800 AH Gouda.

HOOFDSTUK VIII LOONSCHALEN EN LOONBEREKENING

Artikel 25

Functielonen per 1 januari 2015 (+ 2,36%)

loonschaal/	bedragen per:			uurloon à:		
trede	week	4 weken	maand	100%	130%	150%
A 0	387,83	1.551,32	1.686,28	9,70	12,60	14,54
A 1	404,59	1.618,36	1.759,16	10,11	13,15	15,17
A 2	421,35	1.685,40	1.832,03	10,53	13,69	15,80
A 3	438,11	1.752,44	1.904,90	10,95	14,24	16,43
A 4	454,87	1.819,48	1.977,77	11,37	14,78	17,06
A 5	463,25	1.853,00	2.014,21	11,58	15,06	17,37
B 0	407,12	1.628,48	1.770,16	10,18	13,23	15,27
B 1	425,02	1.700,08	1.847,99	10,63	13,81	15,94
B 2	442,92	1.771,68	1.925,82	11,07	14,39	16,61
B 3	460,82	1.843,28	2.003,65	11,52	14,98	17,28
B 4	478,72	1.914,88	2.081,47	11,97	15,56	17,95
B 5	487,67	1.950,68	2.120,39	12,19	15,85	18,29
C 0	423,39	1.693,56	1.840,90	10,58	13,76	15,88
C 1	442,37	1.769,48	1.923,42	11,06	14,38	16,59
C 2	461,35	1.845,40	2.005,95	11,53	14,99	17,30
C 3	480,33	1.921,32	2.088,47	12,01	15,61	18,01
C 4	499,31	1.997,24	2.171,00	12,48	16,23	18,72
C 5	508,80	2.035,20	2.212,26	12,72	16,54	19,08
D 0	441,16	1.764,64	1.918,16	11,03	14,34	16,54
D 1	461,27	1.845,08	2.005,60	11,53	14,99	17,30
D 2	481,38	1.925,52	2.093,04	12,03	15,64	18,05
D 3	501,49	2.005,96	2.180,48	12,54	16,30	18,81
D 4	521,60	2.086,40	2.267,92	13,04	16,95	19,56
D 5	541,71	2.166,84	2.355,36	13,54	17,61	20,31
E 0	463,47	1.853,88	2.015,17	11,59	15,06	17,38
E 1	484,71	1.938,84	2.107,52	12,12	15,75	18,18
E 2	505,95	2.023,80	2.199,87	12,65	16,44	18,97
E 3	527,19	2.108,76	2.292,22	13,18	17,13	19,77
E 4	548,43	2.193,72	2.384,57	13,71	17,82	20,57
E 5	569,67	2.278,68	2.476,93	14,24	18,51	21,36
E 6	590,91	2.363,64	2.569,28	14,77	19,20	22,16
F 0	485,78	1.943,12	2.112,17	12,14	15,79	18,22
F 1	508,14	2.032,56	2.209,39	12,70	16,51	19,06
F 2	530,50	2.122,00	2.306,61	13,26	17,24	19,89
F 3	552,86	2.211,44	2.403,84	13,82	17,97	20,73
F 4	575,22	2.300,88	2.501,06	14,38	18,69	21,57
F 5	597,58	2.390,32	2.598,28	14,94	19,42	22,41
F 6	619,94	2.479,76	2.695,50	15,50	20,15	23,25
F 7	642,30	2.569,20	2.792,72	16,06	20,87	24,09
G 0	508,09	2.032,36	2.209,18	12,70	16,51	19,05
G 1	532,78	2.131,12	2.316,53	13,32	17,32	19,98
G 2	557,47	2.229,88	2.423,88	13,94	18,12	20,91
G 3	582,16	2.328,64	2.531,23	14,55	18,92	21,83
G 4	606,85	2.427,40	2.638,58	15,17	19,72	22,76
G 5	631,54	2.526,16	2.745,94	15,79	20,53	23,68
G 6	656,23	2.624,92	2.853,29	16,41	21,33	24,61
G 7	680,92	2.723,68	2.960,64	17,02	22,13	25,53
G 8	705,61	2.822,44	3.067,99	17,64	22,93	26,46
H 0	530,40	2.121,60	2.306,18	13,26	17,24	19,89
H 1	557,38	2.229,52	2.423,49	13,93	18,11	20,90
H 2	584,36	2.337,44	2.540,80	14,61	18,99	21,91
H 3	611,34	2.445,36	2.658,11	15,28	19,87	22,93

loonschaal/	bedragen per:			uurloon à:		
trede	week	4 weken	maand	100%	130%	150%
H 4	638,32	2.553,28	2.775,42	15,96	20,75	23,94
H 5	665,30	2.661,20	2.892,72	16,63	21,62	24,95
H 6	692,28	2.769,12	3.010,03	17,31	22,50	25,96
H 7	719,26	2.877,04	3.127,34	17,98	23,38	26,97
H 8	746,24	2.984,96	3.244,65	18,66	24,25	27,98
H 9	773,22	3.092,88	3.361,96	19,33	25,13	29,00

Functieloonschalen per 1 januari 2016 (+ 2,75%)

loonschaal/	bedragen per:			uurloon à:		
trede	week	4 weken	maand	100%	130%	150%
A 0	398,50	1.594,00	1.732,68	9,96	12,95	14,94
A 1	415,72	1.662,88	1.807,55	10,39	13,51	15,59
A 2	432,94	1.731,76	1.882,42	10,82	14,07	16,24
A 3	450,16	1.800,64	1.957,30	11,25	14,63	16,88
A 4	467,38	1.869,52	2.032,17	11,68	15,19	17,53
A 5	475,99	1.903,96	2.069,60	11,90	15,47	17,85
B 0	418,32	1.673,28	1.818,86	10,46	13,60	15,69
B 1	436,71	1.746,84	1.898,82	10,92	14,19	16,38
B 2	455,10	1.820,40	1.978,77	11,38	14,79	17,07
B 3	473,49	1.893,96	2.058,73	11,84	15,39	17,76
B 4	491,88	1.967,52	2.138,69	12,30	15,99	18,45
B 5	501,08	2.004,32	2.178,70	12,53	16,29	18,79
C 0	435,03	1.740,12	1.891,51	10,88	14,14	16,31
C 1	454,53	1.818,12	1.976,30	11,36	14,77	17,04
C 2	474,03	1.896,12	2.061,08	11,85	15,41	17,78
C 3	493,53	1.974,12	2.145,87	12,34	16,04	18,51
C 4	513,03	2.052,12	2.230,65	12,83	16,67	19,24
C 5	522,78	2.091,12	2.273,05	13,07	16,99	19,60
D 0	453,28	1.813,12	1.970,86	11,33	14,73	17,00
D 1	473,94	1.895,76	2.060,69	11,85	15,40	17,77
D 2	494,60	1.978,40	2.150,52	12,37	16,07	18,55
D 3	515,26	2.061,04	2.240,35	12,88	16,75	19,32
D 4	535,92	2.143,68	2.330,18	13,40	17,42	20,10
D 5	556,58	2.226,32	2.420,01	13,91	18,09	20,87
E 0	476,20	1.904,80	2.070,52	11,91	15,48	17,86
E 1	498,02	1.992,08	2.165,39	12,45	16,19	18,68
E 2	519,84	2.079,36	2.260,26	13,00	16,89	19,49
E 3	541,66	2.166,64	2.355,14	13,54	17,60	20,31
E 4	563,48	2.253,92	2.450,01	14,09	18,31	21,13
E 5	585,30	2.341,20	2.544,88	14,63	19,02	21,95
E 6	607,12	2.428,48	2.639,76	15,18	19,73	22,77
F 0	499,12	1.996,48	2.170,17	12,48	16,22	18,72
F 1	522,09	2.088,36	2.270,05	13,05	16,97	19,58
F 2	545,06	2.180,24	2.369,92	13,63	17,71	20,44
F 3	568,03	2.272,12	2.469,79	14,20	18,46	21,30
F 4	591,00	2.364,00	2.569,67	14,78	19,21	22,16
F 5	613,97	2.455,88	2.669,54	15,35	19,95	23,02
F 6	636,94	2.547,76	2.769,42	15,92	20,70	23,89
F 7	659,91	2.639,64	2.869,29	16,50	21,45	24,75
G 0	522,04	2.088,16	2.269,83	13,05	16,97	19,58
G 1	547,41	2.189,64	2.380,14	13,69	17,79	20,53
G 2	572,78	2.291,12	2.490,45	14,32	18,62	21,48
G 3	598,15	2.392,60	2.600,76	14,95	19,44	22,43
G 4	623,52	2.494,08	2.711,06	15,59	20,26	23,38
G 5	648,89	2.595,56	2.821,37	16,22	21,09	24,33
G 6	674,26	2.697,04	2.931,68	16,86	21,91	25,28
G 7	699,63	2.798,52	3.041,99	17,49	22,74	26,24

loonschaal/	bedragen per:			uurloon à:		
trede	week	4 weken	maand	100%	130%	150%
G 8	725,00	2.900,00	3.152,30	18,13	23,56	27,19
H 0	544,96	2.179,84	2.369,49	13,62	17,71	20,44
H 1	572,68	2.290,72	2.490,01	14,32	18,61	21,48
H 2	600,40	2.401,60	2.610,54	15,01	19,51	22,52
H 3	628,12	2.512,48	2.731,07	15,70	20,41	23,55
H 4	655,84	2.623,36	2.851,59	16,40	21,31	24,59
H 5	683,56	2.734,24	2.972,12	17,09	22,22	25,63
H 6	711,28	2.845,12	3.092,65	17,78	23,12	26,67
H 7	739,00	2.956,00	3.213,17	18,48	24,02	27,71
H 8	766,72	3.066,88	3.333,70	19,17	24,92	28,75
H 9	794,44	3.177,76	3.454,23	19,86	25,82	29,79

Artikel 26 Loonberekening

1. a. De functielonen gelden voor 160 diensturen per periode van 4 weken, respectievelijk 174 diensturen per maand.
   b. Het bepaalde onder a. laat onverlet dat uitbetaling aan de werknemer van minimaal 40 uur per week gegarandeerd is. In een week dat een wachtdag ex artikel 16 lid 5 van deze CAO wordt toegepast dient minimaal 32 uur per week te worden gegarandeerd.

2. a. Alle diensturen worden uitbetaald onder aftrek van de pauzetijden conform de staffel welke is opgenomen in bijlage III en onder aftrek van de aaneengesloten rust, met als minimum de in de EEG-Verordening 561/2006 voorgeschreven rusttijden (zie bijlage III).
   Bij boot- en treinuren gemaakt in een periode van 24 uur mag maximaal 11 uur aan aaneengesloten rust worden genoteerd met inachtneming van de staffel van de pauzetijden conform bijlage III.
   b. De diensturen moeten door de werknemer worden geregistreerd op een door de werkgever te verstrekken urenverantwoordingsstaat. Een registratieplicht geldt eveneens voor de uren besteed aan rust, pauzes en de correcties.
   c. De urenverantwoordingsstaat dient minimaal de navolgende gegevens te bevatten:
      – de datum
      – de diensttijd alsmede de dagtotalen daarvan
      – de rusttijd
      – de pauzes
      – correcties
      – de naam en handtekening van de chauffeur
   d. De werknemer ontvangt na controle door de werkgever een voor akkoord getekend exemplaar van de urenverantwoordingsstaat terug.
   e. De werknemer dient binnen drie maanden na ontvangst van de urenverantwoordingsstaat als bedoeld onder 2.d schriftelijk aan de werkgever eventuele bezwaren kenbaar te maken. Wanneer de werknemer van dat recht geen gebruik maakt, geldt de urenverantwoordingsstaat vanaf dat moment als bewijs.
   f. De werkgever dient de ingevulde urenverantwoordingsstaat gedurende tenminste een jaar na de datum waarop de invulling betrekking had, te bewaren.
   g. Voor de controle van de urenverantwoordingsstaten dienen de daarbij behorende tachograafschijven te worden overgelegd.
   h. Bij het gebruik van elektronische tijdregistratiesystemen zijn werkgever en werknemer vrijgesteld van de verplichtingen zoals vermeld onder 2b t/m 2g. Na afloop van elke rit dient de werknemer de beschikking te krijgen over een ongeschoonde uitdraai van de in 2c. genoemde gegevens. Indien werknemer daartoe een eenmalig verzoek indient, is de werkgever met ingang van 1 januari 2013 tevens verplicht de werknemer éénmaal per betalingsperiode, elektronisch of op andere wijze, een geschoonde uitdraai van de boordcomputer te verstrekken waarop de gegevens staan vermeld overeenkomstig de in lid 2c. genoemde gegevens.

3. a. De werkgever kan de normale duur van de werkzaamheden normeren op basis van sociaal en economisch verantwoorde praktijkervaringen en de loonberekeningen daarop baseren. De werkgever dient daarvoor echter eerst de instemming van de werknemers- en organisaties na voorafgaand overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging te verkrijgen.
   b. Het bepaalde onder 3.a. is onverkort van kracht ingeval in de onderneming de diensturen worden bepaald met behulp van elektronische tijdregistratiesystemen.
   c. Indien de omstandigheden die aan een normeringsregeling ten grondslag liggen zich wijzigen,

dan dient de regeling opnieuw beoordeeld en zodanig aangepast te worden.

d. Een normeringsregeling ontheft de werknemer niet van de invulling en indiening van de urenverantwoordingsstaat.

e. In alle gevallen zal de normeringsregeling schriftelijk worden vastgelegd en binnen 2 weken na dagtekening, ter registratie worden gemeld bij het secretariaat van CAO-partijen, Postbus 3008, 2700 KS Zoetermeer.

4. a. Op werkzaamheden als rijden, laden, lossen en wachttijd kan, in geval van dubbele bemanning, normering plaatsvinden, met dien verstande dat de totale beloning van alle gemaakte diensturen tussen de 85% en de 100% bedraagt. Er is sprake van dubbele bemanning bij internationale ritten als een rit wordt verricht door tenminste 2 chauffeurs met gelijkwaardige werkzaamheden, zowel qua functie-inhoud als qua tijdsbesteding.

b. Om van bovenstaande regeling gebruik te kunnen maken, dienen de ondernemingen hun bestaande beloningsbeleid voor dubbelbemande ritten voor 1 mei 2006, bij CAO-partijen te hebben gemeld. Ondernemingen die hun bestaande beloningsbeleid voor de dubbelbemande ritten niet voor 1 mei 2006 hebben gemeld, worden geacht geen normering toe te passen.

c. Ondernemingen die na 1 mei 2006 een nieuw beloningsbeleid voor dubbelbemande ritten willen invoeren, dienen dat met de vakbonden overeen te komen.
Daarbij dient het volgende in acht te worden genomen:
- de totale beloning van alle gemaakte diensturen zal uiterlijk na verloop van twee jaar 85% bedragen tenzij de onderneming een hogere beloning overeenkomt met vakbonden;
- er dient met de vakbonden overleg te worden gevoerd over een afbouwregeling voor het verschil tussen de oude en de nieuwe regeling voor het reeds in dienst zijnde personeel. Deze afbouwregeling komt na 2 jaar te vervallen;
- voor werknemers die op het moment van inwerkingtreding van de CAO 55 jaar en ouder zijn, blijft de oude regeling gehandhaafd en vindt er geen afbouw plaats;
- de nieuwe regeling dient te worden gemeld bij CAO-partijen.

HOOFDSTUK IX OVERUREN

Artikel 27 Definities overuren

1. Overuren zijn uren, niet liggend op zaterdag en/of zondag, waarmee de diensttijd van 40 uur in de week wordt overschreden.

2. Voor rijdend personeel op dubbelbemande voertuigen zijn overuren, uren niet liggend op zaterdag na 7.00 uur en/of zondag, waarmee de diensttijd van 40 uur per week wordt overschreden.

Artikel 28 Verplichting overwerk oudere werknemers

Een werknemer van 50 jaar of ouder kan niet worden verplicht tot het maken van overuren van meer dan 12,5 uur per week. Hij kan dit echter niet afdwingen middels het weigeren van werk. Indien in het belang van de onderneming meer dan 12,5 overuren in een week worden gemaakt, dienen deze meerdere uren in de daaropvolgende week zodanig te worden gecompenseerd, dat er maximaal 105 uur in 2 weken is gewerkt.

Artikel 29 Vergoeding overuren

1. Overuren worden afgerond op halve uren, waarbij overwerk van minder dan 15 minuten niet voor vergoeding in aanmerking komt. Bij gebruik van een boardcomputer worden overuren niet afgerond.

2. De bepalingen inzake de vergoeding van overuren worden niet toegepast ten aanzien van:
   – werknemers die volgens schriftelijke afspraak bevoegd zijn aan andere werknemers op te dragen overwerk te verrichten;
   – de overuren, die een gevolg zijn van vertraging in het transport, tenzij deze vertraging ontstaan is buiten de schuld of toedoen van de werknemer en deze langer dan 15 minuten heeft geduurd;
   – de overuren, die ontstaan zijn door eigen schuld of toedoen van de werknemer.

3. Overuren worden – met inachtneming van artikel 30 – vergoed door het uurloon vermeerderd met een toeslag van 30%.

4. In afwijking van het bepaalde in lid 3 geldt voor administratief en technisch personeel voor de vergoeding van overuren op roostervrije dagen een toeslag van 100% en voor uren op zondag waarop volgens dienstrooster arbeid wordt verricht 30%.

Artikel 30 Verplichte tijd-voor-tijd-regeling

1. Diensturen die op maandag t/m vrijdag worden verricht en de 220 uur per betalingsperiode van vier weken te boven gaan, dienen te worden vergoed in vrije tijd.

2. De werkgever, die in afwijking van lid 1 een tijd-voor-tijdgrens van 230 uur wenst te hanteren, is daartoe gerechtigd. Gedurende de looptijd van de CAO is slechts éénmaal een wijziging van de tijd-voor-tijdgrens toegestaan.

3. Voor rijdend personeel in dubbelbemande voertuigen geldt, in afwijking van de leden 1 en 2, een tijd-voor-tijdgrens van 240 uur per 4 weken.

4. Bij afwisselend vervoer op enkel- en dubbelbemande voertuigen geldt een te berekenen norm tussen 220 en 240 uur respectievelijk 230 en 240 uur per 4 weken.

5. a. Elk dienstuur boven de van toepassing zijnde tijd-voor-tijdgrens geeft recht op één uur vrije tijd.
   b. In afwijking van de leden 1 en 5a kan op verzoek van de werknemer en/of werkgever overleg worden gevoerd over de wijze waarop tijd-voor-tijduren worden vergoed. Indien tijd-voor-tijd-uren worden uitbetaald dient dit te gebeuren tegen 130% van het uurloon.

6. a. De vergoeding in tijd vindt plaats binnen 12 weken na de betalingsperiode, waarin de meerdere uren zijn ontstaan. Hiervan kan slechts in bijzondere gevallen worden afgeweken. De vergoeding in geld dient plaats te vinden uiterlijk in de betalingsperiode volgend op de betalingsperiode waarin de meerdere uren zijn ontstaan.
   b. Ter voorkoming van seizoensmatige werkloosheid van de werknemer kan de in lid 6a genoemde grens worden overschreden.

7. De vergoeding in tijd wordt zoveel mogelijk in blokken van tenminste 3 dagen gegeven.

8. Voor iedere vrije dag krachtens deze regeling wordt:
   – bij een tijd-voor-tijdgrens van 220 uur 11 x het uurloon vergoed
   – bij een tijd-voor-tijdgrens van 230 uur 11,5 x het uurloon vergoed
   – bij een tijd-voor-tijdgrens van 240 uur 12 x het uurloon vergoed
   onder gelijktijdige vermindering van het aantal opgespaarde uren met respectievelijk 11, 11,5 of 12 uur, tenzij de werknemer verzoekt om een regeling, waarbij 8 uur per vrije dag wordt vergoed.

9. Op een dag waarop krachtens een dienstrooster-, dienst- of werktijdregeling niet wordt gewerkt kan geen vrijaf worden gegeven in kader van de tijd-voor-tijd-regeling.

10. De werkgever en de werknemer dienen tijdig te overleggen over de periode, waarin de opgespaarde uren worden opgenomen.

11. De werkgever dient per betalingsperiode bij of op de loonspecificatie een overzicht te geven van het totaal aantal opgespaarde uren onder gelijktijdige vermindering van de opgenomen uren in de voorafgaande betalingsperiode.

Artikel 31 Vrijwillige tijd-voor-tijd-regeling.

1. De werkgever kan in overleg met de OR/personeelsvertegenwoordiging of bij het ontbreken daarvan met de individuele werknemer(s) een vrijwillige tijd-voor-tijd-regeling op een lagere grens vaststellen dan de grens, genoemd in art. 30 leden 1 en 3, doch nimmer lager dan 160 uur per betalingsperiode van 4 weken. Ook diensturen gemaakt op zaterdag kunnen in de vrijwillige tijd-voor-tijd regeling worden betrokken.

2. De leden 6, 7, 9 en 11 van artikel 30 zijn van overeenkomstige toepassing.

3. Behoudens de zaterdaguren geeft elk dienstuur dat wordt opgespaard in het kader van de vrijwillige tijd-voor-tijd-regeling tussen 160 uur en de grens op grond van artikel 30 leden 1 en 3, recht op 1,3 uur vrije tijd of 1 uur vrije tijd en een toeslag van 30% van het uurloon. De zaterdag-uren die worden opgespaard in het kader van de vrijwillige tijd-voor-tijd-regeling geven recht op 1,5 uur vrije tijd of 1 uur vrije tijd en een toeslag van 50% op het functie-uurloon.

4. De tijd-voor-tijd uren dienen allereerst te worden opgebouwd alvorens ze kunnen worden opgenomen. Een negatief saldo aan tijd-voor-tijd uren is derhalve niet toegestaan.

5. In de vrijwillige tijd-voor-tijd regeling dient een maximaal aantal op te bouwen uren te worden opgenomen.

6. De looptijd van de overeengekomen vrijwillige tijd-voor-tijd regeling is maximaal overeenkomstig de looptijd van deze CAO.

7. De opname van tijd-voor-tijd uren moet vooraf worden aangekondigd.

8. De door werkgever en OR/personeelsvertegenwoordiging dan wel individuele werknemers ondertekende vrijwillige tijd-voor-tijd regeling wordt schriftelijk vastgelegd en gemeld aan het secretariaat van CAO-partijen, Postbus 3008, 2700 KS Zoetermeer. Regelingen die niet zijn ondertekend of niet zijn aangemeld, worden geacht niet te zijn overeengekomen.

9. Het kunnen afspreken van een vrijwillige tijd-voor-tijd regeling met de OR/personeelsvertegenwoordiging of bij het ontbreken daarvan met de individuele werknemer(s) wordt ingevoerd bij wijze van experiment.

HOOFDSTUK X ARBEID OP ZATERDAG, ZON- EN FEESTDAGEN

Artikel 32 Zon- en feestdagen

Op zondagen alsmede op algemeen erkende christelijke en nationale feestdagen wordt geen arbeid verricht, tenzij de aard of het belang van de onderneming zulks vordert.
Algemeen erkende christelijke feestdagen zijn: Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag en beide Kerstdagen.
Nationale feestdagen zijn: Koningsdag en de dagen, waarop krachtens aanwijzing van de overheid extra vrijaf met behoud van loon mag worden verleend. 5 Mei wordt om de vijf jaar aangewezen als nationale feestdag (indien de jaartelling eindigt op een 0 of een 5).
Als Koningsdag wordt beschouwd de dag waarop, conform Koninklijk Besluit, het feest wordt gevierd.

Artikel 33 Vergoeding diensturen op zaterdag, zondag en feestdagen

1. Alle diensturen op zaterdag worden vergoed door betaling van het uurloon vermeerderd met een toeslag van 50%.

2. In afwijking van lid 1 worden voor rijdend personeel op dubbelbemande voertuigen alle diensturen op zaterdag na 07.00 uur vergoed door betaling van het uurloon vermeerderd met een toeslag van 50%.

3. Indien een feestdag als bedoeld in artikel 32 op een zaterdag valt, worden de diensturen in afwijking van lid 1 vergoed overeenkomstig lid 6 van dit artikel.

4. In geval Koningsdag op een zaterdag wordt gevierd, zal in afwijking van het bepaalde in de leden 1 en 2 van dit artikel, het werken op deze dag worden vergoed door betaling van een toeslag van 100%.

5. Alle diensturen op zondag worden vergoed door betaling van een toeslag van 100% op het uurloon.

6. Aan de werknemer, die op een feestdag als bedoeld in artikel 32 – niet vallend op een zondag – arbeid verricht, worden de diensturen vergoed. Als extra vergoeding kan de werknemer kiezen tussen:
   – een rustdag op een, na overleg met de werknemer door de werkgever te bepalen dag. Deze rustdag zal worden genoten binnen een periode van 8 weken. Voor deze compenserende rustdag worden 8 diensturen in de loonberekening betrokken;
   – een toeslag van 100% op het uurloon.

Artikel 34 Vrije weekeinden

Per half kalenderjaar dient het rijdend personeel tenminste 13 vrije weekeinden te genieten. Dit betekent, dat in de regel 48 uur, echter minimaal 45 uur, aaneengesloten vrij dienen te zijn, gelegen tussen vrijdag 12.00 uur en maandag 12.00 uur.

Artikel 35 Dienstrooster

Ten aanzien van het werken op feestdagen zal de werkgever jaarlijks een dienstrooster opstellen;

daarbij zal dit werken zoveel mogelijk worden gespreid over de werknemers.

HOOFDSTUK XI TOESLAGEN

Artikel 36 Ploegendiensttoeslag

1. Onder ploegendienst wordt verstaan het structureel verrichten van werkzaamheden in een rouleersysteem volgens een dienstrooster. Hierbij dient tenminste sprake te zijn van twee diensten per etmaal gedurende 5 dagen per week of 10 dagen per twee weken. Tussen de aanvangstijdstippen van twee diensten dienen tenminste 8 uren te liggen.
   Indien de werkgever besluit tot het instellen van een ploegendienst, zal het dienstrooster worden uitgevoerd door en in overleg met een tevoren aangezochte ploeg werknemers.

2. Indien de werknemer arbeid verricht in ploegendienst ontvangt hij:
   – In een systeem van 2 ploegen met een vroege dienst die begint op of na 05.00 uur en een late dienst, niet zijnde een nachtdienst, die begint op of na 14.00 uur een toeslag van 8,75% van het voor hem geldende functieloon;
   – In een systeem van 2 ploegen met een dagdienst en een nachtdienst die begint op of na 22.00 uur danwel eindigt na 02.00 uur een toeslag van 11,25% van het voor hem geldende functieloon;
   – In een systeem van 3 of meer ploegen een toeslag van 13,75% van het voor hem geldende functieloon.

3. Indien in een onderneming op 1 april 1979 een hogere toeslag werd betaald dan genoemd in lid 2 blijft die toeslag van toepassing.

Artikel 37 Toeslag ééndaagse nachtritten

Voor ééndaagse nachtritten wordt voor de diensturen gelegen tussen 20.00 uur en 04.00 uur een vergoeding toegekend. Dit bedrag wordt per 1 januari 2015 verhoogd naar € 2,59 bruto per uur en per 1 januari 2016 verhoogd naar € 2,66 bruto per uur. Bij samenloop van de toeslag ééndaagse nachtritten met de ploegendiensttoeslag in de zin van artikel 36 komt enkel de ploegendiensttoeslag tot uitkering.

Artikel 38

A) Vuilwerktoeslag

De werkgever kan een toeslag toe kennen aan hen, die werken met voor de gezondheid schadelijke en/of grote verontreiniging veroorzakende artikelen. Deze bedragen worden per 1 januari 2015 verhoogd naar € 29,32 per 4 weken respectievelijk € 31,85 per maand en per 1 januari 2016 naar € 30,13 per 4 weken, respectievelijk € 32,73 per maand.

B) Koudetoeslag

Voor het structureel werken in vrieshuizen geldt een bruto toeslag. Deze bedragen worden per 1 januari 2015 verhoogd naar € 29,32 per 4 weken respectievelijk € 31,85 per maand en per 1 januari 2016 naar € 30,13 per 4 weken, respectievelijk € 32,73 per maand.

HOOFDSTUK XII VERGOEDINGEN

Artikel 39 Vergoeding van reiskosten

1. Aan de werknemer die dienst heeft buiten standplaats, worden behoudens de gevallen waarin een afzonderlijke detacheringsregeling is getroffen, de werkelijk betaalde reiskosten vergoed. Dit is slechts anders, indien:
   – de reis heeft plaatsgevonden door gebruikmaking van kosteloos vervoer danwel
   – de reis had kunnen plaatsvinden door gebruikmaking van kosteloos vervoer indien de werknemer dit tijdig zou hebben aangevraagd.

2. a. Bij verplaatsing van het bedrijf en bij overplaatsing van werknemers worden gedurende één jaar de extra kosten voor woon/werkverkeer vergoed volgens de, in dat jaar geldende fiscale maximum netto kilometervergoeding.
   b. De uit lid 2a voortvloeiende extra reistijd wordt gedurende één jaar vergoed op basis van het voor de werknemer geldende uurloon, met dien verstande dat deze tijd niet bij de vaststelling van overuren wordt betrokken.

Artikel 40 Vergoeding van verblijfkosten

1. Aan de werknemer worden volgens het in lid 3 van dit artikel opgenomen schema de onderweg gemaakte kosten vergoed bestaande uit maaltijden, overige consumpties en sanitaire voorzieningen. Hieronder vallen niet de kosten van logies, inrichting van de cabine, koersverschillen, uitbetaalde fooien, telefoonkosten en overige kosten.

2. Van lid 1 kan worden afgeweken indien een afzonderlijke detacheringsregeling is getroffen of de werkgever een regeling heeft getroffen waardoor de werknemer gratis gebruik kan maken van bedrijfskantinefaciliteiten. Deze bedrijfskantinefaciliteiten dienen qua niveau in overeenstemming te zijn met de rechten die normaal gesproken ontleend kunnen worden aan onderstaand schema.

3. De verblijfkostenvergoeding bedraagt per 1 januari 2014:

a.	Bij ééndaagse ritten[1)]:	
	– korter dan 4 uur[2)]	geen onbelaste vergoeding
	– langer dan 4 uur[2)]	€ 0,58 per uur
	per 1 januari 2015	€ 0,59 per uur
	– tussen 18.00 en 24.00 uur:	
	indien vertrek voor 14.00 uur	€ 2,62 per uur
	per 1 januari 2015	€ 2,66 per uur
	– indien vertrek na 14.00 uur en er sprake is van een afwezigheidsduur van tenminste 12 uur een extra toeslag van	€ 10,95
	per 1 januari 2015	€ 11,13
	ad 1) Onder een ééndaagse rit wordt verstaan een rit waarbij het vertrek en de aankomst binnen 24 uur plaatsvinden.	
	ad 2) Het criterium geldt voor de afwezigheidsduur van de standplaats.	
b.	Bij meerdaagse ritten:	
	Eerste dag	€ 1,16 per uur
	Per 1 januari 2015	€ 1,18 per uur
	– tussen 17.00 en 24.00 uur indien vertrek voor 17.00 uur	€ 2,62 per uur
	Per 1 januari 2015	€ 2,66 per uur
c.	Tussentijdse dagen	€ 45,36 per dag
	Per 1 januari 2015	€ 46,08 per dag
	Laatste dag	€ 1,16 per uur
	Per 1 januari 2015	€ 1,18 per uur
	– tussen 18.00 en 24.00 uur	€ 2,62 per uur
	Per 1 januari 2015	€ 2,66 per uur
	– tussen 24.00 en 06.00 uur	€ 1,16 per uur
	Per 1 januari 2015	€ 1,18 per uur
	– tussen 24.00 en 06.00 uur indien aankomst na 12.00 uur	€ 2,62 per uur
	Per 1 januari 2015	€ 2,66 per uur

4. Per 1 januari 2016 zullen de per 1 januari 2015 vastgestelde bedragen worden aangepast met het stijgingspercentage van de consumentenprijsindex hotels, cafés en restaurants over de periode tussen 1 oktober 2015 en 1 oktober 2014. Indien deze stijging hoger is dan 2,75% dan zal de stijging worden gemaximeerd op 2,75%.

Artikel 41 Vergoeding overstaan

Ten aanzien van de werknemer die in het kader van zijn dienstuitvoering gedurende een weekend of een (buitenlandse) feestdag niet op zijn standplaats verblijft terwijl aan hem voor die dag geen werkzaamheden zijn of kunnen worden opgedragen, wordt aan hem terzake van de extra kosten van het niet-vrijwillig verblijf een extra vergoeding van € 10,95 netto en € 19,18 bruto per dag toegekend. Deze bedragen worden per 1 januari 2015 verhoogd naar € 11,13 netto en € 19,63 bruto per dag. Per 1 januari 2016 wordt het netto bedrag aangepast conform de in artikel 40 lid 4 aangegeven systematiek en het bruto bedrag zal worden verhoogd naar € 20,17 bruto per dag.

Artikel 42 Consignatievergoeding

De werknemer, die opdracht heeft gekregen zich beschikbaar te houden voor te verrichten werkzaamheden, heeft recht op de navolgende vergoeding voor de uren waarvoor hij zich overeenkomstig de opdracht beschikbaar heeft gehouden. Deze bedragen worden per 1 januari 2015 verhoogd naar € 2,47 bruto per uur met een maximum van € 19,74 per etmaal. Per 1 januari 2016 worden de

bedragen verhoogd naar € 2,54 bruto per uur en € 20,28 per etmaal. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

a. aan de werknemer dient vooraf te zijn medegedeeld, dat hij zich gedurende een bepaalde vooraf vastgestelde tijdsruimte beschikbaar moet houden voor het verrichten van werk en verplicht is gehoor te geven aan een oproep de dienst aan te vangen.
b. de werknemer komt voor de consignatievergoeding niet in aanmerking indien er sprake is van diensttijd en hij zich in de bedrijfsruimte en/of op of rondom het voertuig bevindt.
c. de werknemer komt evenmin voor de consignatievergoeding in aanmerking indien hij een eenmalige oproep per etmaal ontvangt om de dienst op een bepaald tijdstip aan te vangen.
d. er kan geen samenloop plaatsvinden van loon en/of andere toeslagen met deze consignatievergoeding.

Artikel 43 Scholing algemeen

Ingeval scholing anders dan bedoeld in artikel 44 wordt gevolgd in opdracht van de werkgever en/of op grond van een aan de functie verbonden wettelijke verplichting, dienen aan de werknemer de cursuskosten, het examengeld en de reiskosten (volgens de in dat jaar geldende fiscale maximum netto kilometervergoeding) te worden vergoed. Voorts zal de werkgever de cursustijd, die overdag wordt gevolgd op de doordeweekse dagen, vergoeden. Deze uren tellen niet mee bij de bepaling van het aantal overuren.

Artikel 44

A) Vergoeding ADR-certificaat

Voor het behalen en periodiek in stand houden van het ADR-certificaat in opdracht van de werkgever, zal de werkgever de cursuskosten, het examengeld en de reiskosten (volgens de in dat jaar geldende fiscale maximum netto kilometervergoeding) vergoeden. Voorts zal de werkgever de terzake bestede cursustijd met een maximum van 40 loonuren (à 100%) vergoeden. Deze uren tellen niet mee bij de bepaling van het aantal overuren.

B) Vergoeding certificaat vorkheftruck

Voor het behalen en periodiek in stand houden van het certificaat vorkheftruck in opdracht van de werkgever en/of het periodiek in stand houden van het vorkheftruckcertificaat op verzoek van de werknemer, zal de werkgever de cursuskosten, het examengeld en de reiskosten (volgens de in dat jaar geldende fiscale maximum netto kilometervergoeding) vergoeden. Voorts zal de werkgever de terzake bestede cursustijd met een maximum van 40 loonuren (à 100%) vergoeden. Deze uren tellen niet mee bij de bepaling van het aantal overuren.

Artikel 45 Studiekostenregeling

De werkgever heeft de mogelijkheid terzake van de in de artikelen 43 en 44 genoemde kosten voor aanvang van de opleiding een studiekostenregeling aan z'n werknemers voor te leggen.
Deze studiekostenregeling verplicht de werknemer:

– bij ontslagname van de werknemer binnen een jaar na het behalen van het diploma/certificaat: 75% van de kosten van de genoten opleiding terug te betalen;
– bij ontslagname van de werknemer binnen twee jaar na het behalen van het diploma/certificaat: 50% van de kosten van de genoten opleiding terug te betalen;
– bij ontslagname van de werknemer binnen drie jaar na het behalen van het diploma/certificaat: 25% van de kosten van de genoten opleiding terug te betalen.

Artikel 46 Uitkering bij overlijden

1. De werkgever dient na het overlijden van een werknemer aan de nabestaanden een uitkering te verstrekken.

2. De uitkering wordt verstrekt over de periode vanaf de dag van overlijden tot en met de laatste dag van de 2e maand na die, waarin het overlijden plaatsvond.

3. De uitkering moet worden berekend naar het laatst verdiende brutoloon dat de werknemer toekwam.

4. De nabestaanden zijn:
   a. De langstlevende van de echtgenoten van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde danwel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde.

b. Bij ontbreken van de onder a. bedoelde persoon, de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.
c. Bij ontbreken van de onder a en b bedoelde personen degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde.

5. De uitkering mag alleen worden verminderd met de overlijdensuitkering welke de nabestaanden van de WAO/WIA ontvangen.

HOOFDSTUK XIII VERGOEDINGEN VOOR WERKNEMERS TE WERK GESTELD OP MOBIELE KRANEN

Artikel 47 Reistijd voor de werknemer te werk gesteld op mobiele kranen

1. Onder reistijd wordt verstaan de tijd gedurende welke gereisd wordt van de woning naar het werk (niet zijnde de standplaats) en terug.

2. Voor de berekening van de reistijd wordt aangenomen dat per uur 60 km wordt afgelegd.

3. De reistijd wordt door de werkgever vergoed op basis van 100% tegen het voor die werknemer geldende uurloon met uitzondering van de eerste 60 minuten per dag indien:
   a. de arbeid plaats vindt in een andere dan de woongemeente van de werknemer en
   b. de reistijd wordt gemaakt met:
      – of een openbaar middel van vervoer;
      – of een door de werkgever beschikbaar gesteld vervoermiddel, niet zijnde de kraan;
      – of een eigen vervoermiddel.

Artikel 48 Reiskosten voor de werknemer te werk gesteld op mobiele kranen

1. De werknemer, aan wie krachtens artikel 47 lid 1 reistijd wordt vergoed, heeft recht op vergoeding van reiskosten.

2. De werkgever is gerechtigd een vervoermiddel aan te wijzen waarmee de werknemer dient te reizen, uitgezonderd het eigen vervoermiddel van de werknemer.

3. De kosten van het reizen met het openbaar vervoer worden in de laagste klasse vergoed.

4. De vergoeding voor het gebruik van de eigen personenauto bedraagt € 0,23 per gereden kilometer. Indien in opdracht van de werkgever meerdere personen meerijden, bedraagt de vergoeding € 0,25 per gereden kilometer.

5. De snelste reisafstand is bepalend bij het vaststellen van het aantal kilometers dat voor vergoeding in aanmerking komt.

Artikel 49 Verblijfkosten voor de werknemer te werk gesteld op mobiele kranen

1. Als vergoeding voor verblijfkosten gelden de bedragen genoemd in de artikelen 40 en 41.

2. Indien in verband met de werkzaamheden het dagelijks huiswaarts keren onredelijk zou zijn, zulks ter beoordeling van de werkgever, dient de werknemer ter plaatse te overnachten. Als op de mobiele kraan een slaapcabine ontbreekt, zullen de logieskosten worden vergoed. Er vindt geen cumulatie plaats met de vergoedingen als bedoeld in de artikelen 40 en 41.

HOOFDSTUK XIV VERGOEDING ZIEKTE EN ONGEVAL BUITENLAND/ ONGEVALLENVERZEKERING

Artikel 50 Ziekte en ongeval in het buitenland

1. Indien de werknemer wegens de hem opgedragen werkzaamheden buiten Nederland verblijft en aldaar getroffen wordt door ziekte of ongeval kan hij jegens werkgever aanspraak maken op vergoeding van:
   a. de kosten van noodzakelijke geneeskundige verzorging;
   b. de kosten van vervoer, voor zover dit vervoer noodzakelijk is om de geneeskundige verzorging te ondergaan;
   c. de noodzakelijke kosten van onderdak en voeding, totdat zijn gezondheidstoestand het hem veroorlooft naar Nederland terug te keren;

d. de noodzakelijke kosten van vervoer naar zijn woon- of verblijfplaats in Nederland.

2. De in lid 1 bedoelde aanspraken bestaan niet, voorzover de werknemer aanspraak kan maken op overeenkomstige uitkeringen op grond van enige nationale wetgeving of internationale overeenkomst dan wel uit hoofde van een voor de werknemer geldende verzekeringsovereenkomst.

3. De werknemer kan geen aanspraak maken op vergoeding van de in lid 1 onder a. en b. genoemde kosten indien hij door eigen schuld of toedoen geen aanspraken kan ontlenen aan de voor hem geldende verzekering.

4. Indien de werknemer die in de omstandigheden verkeert als omschreven in de aanhef van lid 1, zich in levensgevaar bevindt kan hij ten behoeve van zijn bloedverwanten in de eerste graad alsmede zijn echtgenoot aanspraak maken op vergoeding van:
   a. de noodzakelijke kosten van vervoer van hun woonplaats naar zijn verblijfplaats en terug;
   b. de noodzakelijke kosten van onderdak en voeding, totdat het levensgevaar geweken is.

Artikel 51 Ongevallenverzekering

1. De werkgever is verplicht ten behoeve van iedere werknemer een ongevallenverzekering af te sluiten, hetzij collectief, hetzij individueel. De kosten van deze verzekering komen volledig voor rekening van de werkgever.

2. De werkgever verschaft elke werknemer een afschrift van de polis of een overzicht van de polisvoorwaarden en tevens (zo mogelijk jaarlijks) een bewijs van verzekering.

3. De onder 1 bedoelde verzekering dient tenminste aan de volgende voorwaarden te voldoen:
   a. De hieronder genoemde risico's dienen zowel binnen als buiten diensttijd volledig gedekt te zijn. Uitgezonderd zijn de gebruikelijk voorkomende uitsluitingen voor activiteiten die buiten diensttijd plaatsvinden en in de polisvoorwaarden worden vermeld.
   b. 1. Bij overlijden van (een van) de verzekerde(n), dient aan de nabestaanden van betrokkene een uitkering te worden verstrekt ter grootte van het jaarinkomen, zijnde het loon ingevolge de Wfsv.
      2. In afwijking van het onder 3.b.1. gestelde kan worden overeengekomen dat een uitkering ineens wordt verstrekt in de vorm van een vast bedrag ter grootte van het aantal werkdagen per jaar x het maximum premiedagloon ingevolge de Wfsv.
   c. Bij blijvende algehele invaliditeit dient een uitkering ineens te worden verstrekt ten minste ter grootte van het tweevoudige van het jaarinkomen als bedoeld onder b.
   d. Bij blijvende gedeeltelijke invaliditeit dient een uitkering ineens te worden verstrekt, die is afgeleid van het onder c. genoemde.
   e. De gerechtigde van de uitkering is de verzekerde werknemer of diens nagelaten betrekkingen. Hieronder wordt verstaan: 1e de overblijvende echtgenoot; 2e de erfgenamen.

4. Indien door nalatigheid van de werkgever, bij een ongeval dat de dood of blijvende invaliditeit van een werknemer ten gevolge heeft, geen recht op een onder lid 3 bedoelde uitkering bestaat, is de werkgever gehouden de betrokkene(n) schadeloos te stellen.

HOOFDSTUK XVI VERZUIM

Artikel 64 Afwezigheid met behoud van loon

Wanneer op een of meer dagen, niet zijnde roostervrije dagen, niet wordt gewerkt op grond van een van de navolgende omstandigheden, wordt per dag 8 diensturen genoteerd.
Deze omstandigheden zijn:
– wegens vakantie (artikel 67);
– tijd-voor-tijd-regeling (artikelen 30 en 31);
– op algemeen erkende christelijke en nationale feestdagen, niet vallende op zaterdag en/of zondag (artikel 32);
– bijzonder verlof (artikel 65);
– wegens ziekte of ongeval buiten schuld of toedoen van de betrokken werknemer met uitzondering van de wachtdag (artikel 16);
– ATV-dagen (artikel 68).

Artikel 65 Bijzonder verlof

1. Indien de werknemer op een of meer dag(en) of gedeeltes van de dag de overeengekomen werkzaamheden waartoe hij gehouden is niet kan verrichten, vanwege een van de navolgende

gebeurtenissen die op de betreffende dag(en) en/of gedeelte van die dag plaatsvinden, wordt aan hem bijzonder verlof toegestaan:

a.	bij ondertrouw van de werknemer	1 dag
b.	bij huwelijk/geregistreerd partnerschap	
	– van de werknemer	2 dagen
	– van een kind, broer, zuster, zwager, schoonzuster of een der ouders of schoonouders van de werknemer	1 dag
c.	– bij bevalling van de echtgenote (kraamverlof)	2 dagen
	– conform de wettelijke regeling geldt voor vrouwen een zwangerschaps- en bevallingsverlof van	16 weken
d.	bij overlijden	
	– van de echtgeno(o)t(e) of een inwonend tot het gezin behorend eigen-, stief- of pleegkind van dewerknemer, te rekenen vanaf de dag van het overlijden	4 dagen
	– van een der ouders, schoonouders, pleegouders of niet-inwonende kinderen van de werknemer	2 dagen
	– van een broer, zuster, zwager, schoonzuster, een der grootouders van de werknemer of diens echtgeno(o)t(e) of een kleinkind van de werknemer	1 dag
e.	bij priesterwijding van een kind of broer van de werknemer	1 dag
f.	bij een eeuwige kloostergelofte van een kind, broer of zuster van de werknemer	1 dag
g.	bij een 25- of 40-jarig huwelijk van de werknemer	1 dag
	bij een 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de ouders of schoonouders van de werknemer	1 dag
h.	bij verhuizing	
	– anders dan in geval van overplaatsing aan hen, die een eigen huishouding hebben, maximaal per kalenderjaar	2 dagen
	– in geval van overplaatsing dient dit verzuim in onderling overleg geregeld te worden.	
i.	na opzegging van de dienstbetrekking door de werkgever, voor het zoeken van een nieuwe werkgever, indien de werknemer tenminste gedurende 6 weken onmiddellijk aan de datum van opzegging voorafgaand, onafgebroken in dienst bij de werkgever is geweest, ten hoogste	1 dag
j.	bij vervulling van een van overheidswege, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde persoonlijke verplichting waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kan plaatsvinden, de werkelijk benodigde tijd tot ten hoogste	12 uur
k.	voor het afleggen van een vakexamen, waaronder wordt verstaan een als zodanig door de werkgever aangemerkt examen, de daarvoor benodigde tijd.	
l.	voor het consulteren van een huisarts, tandarts, specialist of andere geneeskundigen en het laten verrichten van medische controles en onderzoeken, de daarvoor benodigde tijd; daarbij dient de werknemer zich ervoor in te spannen, dat vorenbedoelde afspraken op zodanige tijdstippen vallen, dat de uitoefening van de functie daardoor zo weinig mogelijk wordt belemmerd.	
m.	de uitoefening van het kiesrecht.	
n.	voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van een werknemersorganisatie. Het hoofdbestuur van een werknemersorganisatie kan per kalenderjaar bij een werkgever voor elk tiental bij deze werkgever in dienst zijnde leden, dat bij haar is aangesloten en waarop deze overeenkomst van toepassing is, een dag zogenaamd organisatieverlof aanvragen om die leden met genoemde werkzaamheden te belasten. Het aantal leden wordt per werknemersorganisatie naar boven afgerond op tientallen, met dien verstande dat een werknemersorganisatie geen recht op organisatieverlof kan doen gelden wanneer zij bij een werkgever, waarop deze overeenkomst van toepassing is, minder dan tien leden telt. Per aangewezen werknemer kunnen niet meer dan twintig dagen organisatieverlof per kalenderjaar worden genoten.	
o.	Voor het deelnemen aan een vormingscursus ter voorbereiding op het pensioen voor de werknemer van 60 jaar en ouder, gedurende de tijd dat de cursus duurt met een maximum van een week en maximaal éénmaal per jaar.	

2. De werknemer krijgt een vrije dag met behoud van loon toegekend in geval van zijn 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum. Deze vrije dag is extra en kan worden opgenomen in overleg tussen werkgever en werknemer.

Artikel 66 Bijzonder verlof zonder behoud van loon

Bijzonder verlof zonder behoud van loon wordt toegestaan voor:
a. het uitoefenen van het lidmaatschap van een openbaar lichaam, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet;
c. in afwijking van het gestelde in artikel 65 lid 1 sub n geldt voor leden van de werknemersorganisaties, die werkzaam zijn in ondernemingen waar minder dan 10 werknemers lid zijn van de betreffende werknemersorganisatie, dat zij recht hebben gedurende 1 dag per jaar werkzaamheden ten behoeve van een werknemersorganisatie te verrichten, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet. De betrokken werknemersorganisatie kan ten behoeve van de werknemer diens functieloon declareren bij het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds.

HOOFDSTUK XVII VAKANTIE(BIJSLAG) EN ARBEIDSTIJDVERKORTING

Artikel 67 Vakantie

1. Ten aanzien van de vakantie gelden – met inachtneming van de leden 2 tot en met 8 van dit artikel – de wettelijke bepalingen, geregeld in artikel 7:634 BW en verder.

2. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.

3. De normale vakantie per jaar bedraagt:
   a. voor werknemers van 16 jaar en jonger 28 dagen
      voor werknemers van 17 en 18 jaar 26 dagen
      voor werknemers van 19 t/m 39 jaar 24 dagen
      voor werknemers van 40 t/m 44 jaar 24 dagen
      voor werknemers van 45 t/m 49 jaar 25 dagen
      voor werknemers van 50 t/m 54 jaar 26 dagen
      voor werknemers van 55 t/m 59 jaar 27 dagen
      voor werknemers van 60 jaar en ouder 28 dagen
   b. In afwijking van het gestelde onder a. bedraagt de vakantie per jaar:
      voor werknemers met 10 dienstjaren 25 dagen
      voor werknemers met 15 dienstjaren 26 dagen
      voor werknemers met 20 dienstjaren 27 dagen
      voor werknemers met 25 dienstjaren 28 dagen
      voor werknemers met 30 dienstjaren 29 dagen
   c. Het toekennen van vakantiedagen vindt plaats of op grond van de lengte van het dienstverband danwel op grond van leeftijd; het hoogste aantal dagen prevaleert.
   d. De werknemer heeft recht op het onder a. respectievelijk b. van lid 3 genoemde aantal vakantiedagen, indien hij op 1 juli de daarbij genoemde leeftijd heeft bereikt, respectievelijk het daarbij genoemde aantal dienstjaren zonder onderbreking in de onderneming heeft vervuld. Als onderbreking wordt niet beschouwd enige vorm van verlof of afwezigheid met instandhouding van de arbeidsovereenkomst.

4. De werknemer heeft geen aanspraak op vakantie over de tijd, gedurende welke hij wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft, tenzij uit artikel 7:635 BW anders voortvloeit.

5. De totale aanspraak op vakantie wordt bij het einde van het vakantiejaar, of bij het einde van de dienstbetrekking naar boven afgerond op halve dagen indien het dienstverband van de werknemer tenminste 2 maanden onafgebroken heeft geduurd.

6. a. De werkgever bevordert, dat de werknemer zijn vakantiedagen in het lopende vakantiejaar opneemt. Daartoe zal de werkgever tijdig in overleg met de werknemers jaarlijks een goede vakantieplanning maken.
   b. Desgewenst geniet de werknemer – voorzover de aanspraak in het betreffende vakantiejaar toereikend zal zijn – drie weken aaneengesloten vakantie.
   c. De werknemer ouder dan 50 jaar geniet desgewenst – voorzover de aanspraak in het betreffende vakantiejaar toereikend zal zijn – 4 weken aaneengesloten vakantie in een door werkgever na overleg met de werknemer te bepalen periode.
   d. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast na overleg met de werknemer, waarbij de aanvang van de aaneengesloten vakantie zoveel mogelijk zal zijn gelegen in de periode van 1 mei tot en met 30 september.
   e. De werkgever mag niet bepalen, dat oponthoud tijdens een meerdaagse buitenlandse rit als vakantie zal worden aangemerkt, tenzij met de werknemer op diens verzoek anders is overeengekomen.
   f. De werkgever heeft de bevoegdheid jaarlijks drie verplichte snipperdagen aan te wijzen. Deze snipperdagen moeten direct voorafgaan aan of volgen op een der in artikel 32 genoemde feestdagen. Indien de werkgever van deze mogelijkheid gebruik maakt dient dat tenminste twee maanden van tevoren schriftelijk bekend gemaakt te worden.

7. Voor elke vakantiedag waarop de werknemer, bij beëindiging van het dienstverband aanspraak heeft en die niet alsnog wordt genoten, wordt het functieloon van één dag uitbetaald.

8. a. De werkgever is verplicht aantekening te houden van de door de werknemer opgenomen, respectievelijk aan hem uitbetaalde vakantiedagen/-uren.
   b. Mutaties ten aanzien van het (resterend) aantal vakantiedagen/-uren dienen op de salarisspecificatie te worden vermeld.
   c. De werkgever verstrekt bij het einde van de dienstbetrekking aan de werknemer een verklaring waaruit het aantal bij de beëindiging uitbetaalde vakantiedagen/-uren blijkt.

Artikel 68 ATV-dagen

1. De werknemer heeft op jaarbasis recht op 3,5 ATV-dagen.

2. Het toekennen van de ATV-dagen moet door de werkgever na overleg met de werknemer in een schriftelijke regeling worden vastgelegd welke uiterlijk 3 maanden vóór de eerste vrije dag van betrokken werknemer aan hem is uitgereikt.
Indien niet uiterlijk vóór 1 oktober van enig jaar deze dagen zijn ingeroosterd, worden deze dagen na die datum opgenomen op de wijze voorzien in artikel 67 lid 6a.

3. De overeenkomstig lid 2 toegekende atv-dagen komen in geval van arbeidsongeschiktheid op de ingeroosterde dag(en), te vervallen.

Artikel 69 Vakantiebijslag

1. Per kalenderjaar heeft de werknemer recht op een vakantiebijslag die 8% bedraagt van het over de vierde betalingsperiode van het lopende kalenderjaar berekende loon maal dertien en bij loonbetaling per maand 8% van het loon over de maand april van het lopende kalenderjaar maal twaalf. Onder het loon zoals genoemd in dit artikel wordt verstaan het van toepassing zijnde functieloon, vermeerderd met, indien van toepassing, de ploegendiensttoeslag en de persoonlijke toeslag ex artikel 23 van deze CAO.

2. De minimum vakantiebijslag bedraagt per kalenderjaar voor alle werknemers van 22 jaar en ouder tenminste 104% van het in de vierde betalingsperiode van het lopende kalenderjaar geldende loon, respectievelijk tenminste 96% van het loon over de maand april van het lopende kalenderjaar bij maandbetaling, behorende bij schaal D trede 1. Voor de jeugdige werknemer in de zin van artikel 20 bedraagt dit minimum het bij hun leeftijd passende percentage, genoemd in artikel 20, van hiervoor aangegeven bedrag.

3. Indien de werknemer slechts een gedeelte van het kalenderjaar in dienst is van de werkgever, heeft hij recht op een evenredig deel.

4. De vakantiebijslag dient in de maand mei over het lopende kalenderjaar te worden uitbetaald.

5. In afwijking van het gestelde in lid 4 kan de werkgever aan de werknemer die minder dan 1 jaar in zijn dienst is, of op basis van een tijdelijk contract korter dan 3 jaar in zijn dienst is, de vakantiebijslag in twee termijnen betalen, en wel één in de maand mei en één in de maand november.

6. Indien het dienstverband van de werknemer vóór de vierde betalingsperiode danwel vóór april eindigt, vormt – in afwijking van lid 1 – het laatst genoten loon de basis van de berekening van de vakantiebijslag.

7. In geval van langdurige arbeidsongeschiktheid is de werkgever over een periode van 24 maanden van de arbeidsongeschiktheid verplicht de vakantiebijslag te betalen, met inachtneming van de bepalingen in artikel 16 van de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag. Voor de toepassing van dit artikellid worden perioden waarin de werknemer ten gevolge van ziekte verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, bij elkaar opgeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.

HOOFDSTUK XVIII OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 70 Bescherming van kaderleden

1. De werkgever draagt er zorg voor, dat een kaderlid van een werknemersorganisatie uit hoofde van zijn verenigingswerk in de onderneming niet in zijn positie als werknemer wordt geschaad.

2. Kaderlid van een werknemersorganisatie is de in de onderneming werkzame persoon, die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent voor de werknemersorganisatie waarvan hij lid is en die als zodanig door die organisatie bij de werkgever schriftelijk is aangemeld.

Artikel 71 Gedragsregels bij fusies en reorganisaties

2. In geval van werkvermindering in een onderneming dienen alvorens ontslag plaatsvindt de beschikbare arbeidsuren, tussen werknemers in eenzelfde of soortgelijke functie, te worden herverdeeld; ontslag zal in dat geval niet plaatsvinden, indien het gemiddelde aantal arbeidsuren van deze groep werknemers nog meer dan 45 uur per week bedraagt.

Artikel 72 Surseance van betaling en faillissement

1. Een aanvraag van surseance van betaling zal onmiddellijk bij de werknemersorganisaties worden

gemeld. De werknemersorganisaties zijn tot de openbaarmaking van het vonnis, waarin surseance van betaling wordt verleend, tot geheimhouding verplicht.

2. Een verzoek tot faillietverklaring zal onmiddellijk bij de werknemersorganisaties worden gemeld.

Artikel 73 Charterbepaling

1. De werkgever is gehouden in overeenkomsten van onderaanneming, die in of vanuit de in Nederland gevestigde onderneming van werkgever worden uitgevoerd, met zelfstandige ondernemers, die als werkgever optreden, te bedingen dat aan diens werknemers de basisarbeidsvoorwaarden van deze cao zullen worden toegekend, wanneer dat voortvloeit uit de detacheringsrichtlijn, ook indien gekozen is voor het recht van een ander land dan Nederland.

2. De werkgever is gehouden de in lid 1 van dit artikel genoemde werknemers te informeren over de op hen van toepassing zijnde basisarbeidsvoorwaarden.

3. Lid 1 en 2 van dit artikel zijn niet van toepassing in geval de in lid 1 van dit artikel genoemde arbeidskrachten rechtstreeks onder de werkingssfeer van deze cao vallen. Op hen is immers de gehele CAO van toepassing.

Artikel 74 Dispensaties

1. a. Partijen zijn bevoegd voor bepaalde deelmarkten aanvullende overeenkomsten met afwijkende bepalingen af te sluiten. Bedrijven kunnen een verzoek om toelating tot een deelmarktovereenkomst richten tot partijen, p/a de secretaris van het overleg inzake de CAO voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen, Postbus 3008, 2700 KS Zoetermeer.
   b. Aanvullende overeenkomsten dienen als bijlage bij de CAO te worden opgenomen.

2. Werkgevers vallende onder de werkingssfeer hebben de mogelijkheid om dispensatie te verzoeken van de toepassing van deze CAO of van 1 of meer artikelen daarvan.

3. Een verzoek tot dispensatie dient te worden ingediend bij CAO-partijen, p/a de secretaris van het overleg inzake de CAO voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen, Postbus 3008, 2700 KS Zoetermeer.

4. Het verzoek dient schriftelijk te worden ingediend bij CAO-partijen onder vermelding van ‘Dispensatie’.

5. Het verzoek dient ten minste te vermelden:
   a. Naam en adres van de verzoeker;
   b. Ondertekening door de verzoeker;
   c. Een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het dispensatieverzoek;
   d. De argumenten van verzoeker om voor dispensatie in aanmerking te komen;
   e. De dagtekening.

6. Indien CAO-partijen van mening zijn dat het verzoek onvoldoende omschreven, gemotiveerd of gedocumenteerd is, dan zal binnen 2 weken aan verzoeker worden medegedeeld op welke punten en met welke documenten het verzoek dient te worden aangevuld. Aan verzoeker zal een termijn van 2 weken worden gesteld om de aanvullende gegevens bij CAO-partijen in te dienen.

7. Het verzoek zal niet in behandeling worden genomen indien de aanvullende gegevens niet (voldoende) worden verstrekt. Verzoeker zal hierover schriftelijk worden geïnformeerd.

8. CAO-partijen zullen binnen 2 weken na ontvangst van een voldoende omschreven, gemotiveerd en gedocumenteerd verzoek danwel binnen 2 weken na ontvangst van de gevraagde aanvullende gegevens aan verzoeker berichten dat het verzoek in behandeling zal worden genomen.

9. Bij de beoordeling of tot dispensatieverlening kan worden overgegaan, zullen CAO-partijen als criteria hanteren:
   a) Of er (tijdelijk) sprake is van bijzondere omstandigheden, afwijkend van hetgeen in de bedrijfstak gebruikelijk is, op grond waarvan het in redelijkheid niet van verzoeker kan worden gevergd dat de CAO (-of bepalingen daarvan) onverkort wordt toegepast en;
   b) Of er sprake is van een andere, tenminste aan deze CAO (-of bepalingen daarvan) gelijkwaardige regeling die tot stand is gekomen in samenspraak met een werknemersorganisatie die onafhankelijk is van werkgever.

10. CAO-partijen doen zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 8 weken nadat het verzoek in behandeling is genomen, uitspraak. CAO-partijen kunnen deze termijn eenmaal met 8 weken verlengen.

11. CAO-partijen zullen de uitspraak schriftelijk en gemotiveerd mededelen aan verzoeker.

Artikel 75 Nieuwe arbeidssystemen

Daar waar men bij de invoering van nieuwe arbeidssystemen door één of meerdere CAO-artikelen wordt belemmerd is het alleen mogelijk in overleg met de werknemersorganisaties van dat artikel of die artikelen af te wijken indien aan de volgende randvoorwaarden wordt voldaan:
– voor zover mogelijk dient het inkomensniveau van de werknemer gehandhaafd te worden;
– er zal sprake moeten zijn van een productiviteitsverbetering voor de werkgever;
– er zal sprake moeten zijn van een verbetering van de arbeidsomstandigheden voor de werknemers.
Het aldus overeengekomen arbeidssysteem dient te worden aangemeld bij en te worden geregistreerd door het CAO-secretariaat.

Artikel 76 Arbeidstijdenbesluit Vervoer

2. Overeenkomstig de regeling vrijstelling nachtarbeid wegvervoer zijn CAO-partijen overeengekomen dat de volgende categorieën van vervoer zijn vrijgesteld van het bepaalde in artikel 2.5:4, tweede lid, van het Arbeidstijdenbesluit vervoer:
   a. vervoer van levende dieren;
   b. vervoer van ochtendkranten;
   c. vervoer van postzendingen en- pakketten;
   d. collectief binnenlands vervoer van bloembollen, bloemen, planten en boomkwekerijproducten.

Artikel 77 Levensloop

1. Na het genieten van levensloop heeft de werknemer het recht om terug te keren in zijn oude functie.

2. De periode van genoten levensloop telt mee voor het bepalen van de duur van de diensttijd.

HOOFDSTUK XIX SLOTBEPALINGEN

Artikel 78 Naleving CAO

1. a. De werkgever is gehouden op schriftelijk verzoek van een werknemersorganisatie, binnen 4 weken schriftelijk aan te tonen dat de CAO correct is nageleefd. Het betreft de artikelen 6 sub 2b, 8 + 10, 16, 19, 20, 21, 25, 26, 29 leden 3 en 4, 40, 67, 68, 69 en 75 van de CAO.
   b. Tevens geldt voor de controle op de artikelen 26 en 40, een maximering van het volume van op te vragen gegevens van 15% van de te controleren werknemers tot een maximum van 20 werknemers.
   c. Indien de werkgever niet aantoont dat deze CAO getrouwelijk is nageleefd, is de werkgever ten opzichte van de werknemersorganisatie schadeplichtig overeenkomstig het bepaalde in artikel 15 van de Wet CAO. De betreffende werknemersorganisatie draagt de door hem ontvangen schadevergoeding af aan de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen.
   d. Indien het verzoek van de werknemersorganisatie aan de werkgever niet op redelijke grond is gedaan is de werknemersorganisatie gehouden aan de werkgever een schadevergoeding te betalen van € 11.344,50 voor de schade die de werkgever heeft geleden tengevolge van het verzoek.
   e. In afwijking van het gestelde in lid d geldt voor het op niet redelijke grond verzoeken van een controle op de naleving van de artikelen 26 en 40 een schadevergoeding van € 25.000,–
   f. In afwijking van de leden 1a en 1b, zal geen controle van de artikelen 26 en 40 plaatsvinden indien de werkgever in de 12 maanden voorafgaand reeds door één van de werknemersorganisaties op CAO-naleving is gecontroleerd.

BIJLAGE I BEROEPSPROCEDURE

Werknemer is het niet eens met zijn functie-indeling.

↓

Werknemer* neemt contact op met zijn werkgever** (directe chef of personeelsfunctionaris).

↓

Werknemer vraagt een toelichting op zijn functie-indeling. Werkgever motiveert de indeling, mede aan de hand van de beschikbare functietyperingen. Indien hij dit wenst kan de werkgever zich wenden tot het Sectorinstituut Transport en Logistiek om gezamenlijk tot een juiste functie-indeling te komen.

↓

Indien werkgever en werknemer het niet met elkaar eens worden, kan de werknemer in beroep gaan tegen zijn functie-indeling, door zijn bezwaar schriftelijk kenbaar te maken aan de BFB***.

↓

De BFB stuurt aan de werknemer, binnen één week na ontvangst van het beroep, een informatieformulier (met toelichting). Na terug-ontvangst van het volledig ingevulde formulier, stuurt de BFB ook aan de werkgever een informatieformulier (met toelichting).

↓

Het informatieformulier wordt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 2 weken, volledig ingevuld retour gezonden aan de BFB, waarna de BFB het beroep in behandeling neemt.

↓

De BFB stelt een onderzoek in of laat een onderzoek instellen door het Sectorinstituut Transport en Logistiek.

↓

De BFB doet schriftelijk uitspraak.

* De werknemer die georganiseerd is, kan advies inwinnen bij zijn vakorganisatie.

** De werkgever kan zijn organisatie raadplegen, of advies vragen aan het Sectorinstituut Transport en Logistiek

*** BFB: Beroepscommissie Functiewaardering voor het Beroeps-goederenvervoer over de Weg en de verhuur van mobiele kranen, Postbus 308, 2800 AH Gouda.

BIJLAGE II REGLEMENT VOOR DE BEROEPSCOMMISSIE FUNCTIEWAARDERING VOOR HET BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG EN DE VERHUUR VAN MOBIELE KRANEN (BFB)

Artikel 1

De BFB doet uitspraak in alle gevallen, waarin ingevolge artikel 24 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het beroepsgoederenvervoer over de weg beroep wordt ingesteld.

Artikel 2

De BFB bestaat uit een voorzitter en twee leden. Zowel door de werkgeversorganisaties, die partij zijn bij de CAO gezamenlijk, als door de werknemersorganisaties, die partij zijn bij de CAO, wordt een lid en een plaatsvervangend lid van de commissie benoemd. De aldus benoemde leden doen gezamenlijk een voordracht aan de CAO-partijen voor een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter. CAO-partijen benoemen de voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter.
De leden van de BFB kunnen zich door de respectievelijke plaatsvervangende leden doen vervangen telkenmale als hen dit gewenst voorkomt. De plaatsvervangende voorzitter zal slechts optreden als voorzitter van de BFB indien de voorzitter niet in de gelegenheid is om zelf als voorzitter op te treden.

Artikel 3

De Voorzitter en de leden van de BFB en hun plaatsvervangers hebben zitting voor de tijd van 3 jaar.

Personen die rechtstreeks betrokken zijn geweest bij de onderhandelingen voor deze CAO, kunnen geen deel uitmaken van de BFB.
De aftredende voorzitter respectievelijk plaatsvervangend voorzitter en leden respectievelijk plaatsvervangende leden kunnen worden herbenoemd.
In een tussentijdse ontstane vacature wordt zo spoedig mogelijk voorzien.

Artikel 4

Ter vervulling van de secretariaatswerkzaamheden wordt een secretaris aan de BFB toegevoegd. De secretaris is geen lid van de BFB. Hij wordt benoemd door de werkgevers- en werknemersorganisaties, die partij zijn bij de CAO, gezamenlijk.

Artikel 5

De voorzitter, respectievelijk plaatsvervangend voorzitter, en leden respectievelijk plaatsvervangende leden verliezen hun lidmaatschap der BFB:
a. door het verstrijken van de termijn, waarvoor men gekozen is;
b. door schriftelijk bedanken;
c. door het aannemen van een hoedanigheid, welke op grond van de bepalingen van dit reglement de betrokkene ook niet in aanmerking zou kunnen doen komen voor benoeming.

Artikel 6

Na ontvangst van het beroepschrift wordt door de secretaris aan zowel klager als verweerder uiterlijk 10 dagen voor de zittingsdatum kennis gegeven van de datum waarop de BFB zitting zal houden voor de behandeling van het geschil.

Artikel 7

De BFB kan bepalen, dat partijen, alvorens de BFB het geschil ter zitting in behandeling neemt, hun standpunt binnen door de BFB te bepalen termijnen, verduidelijken, schriftelijk dan wel mondeling.

Artikel 8

De BFB kan zich door deskundigen laten adviseren.

Artikel 9

Partijen, indien daartoe verzocht, verschijnen persoonlijk of bij gemachtigde, desgewenst bijgestaan door een raadsman, ter zitting.

Artikel 10

Als de betrokkene zonder bericht van verhindering niet verschijnt, wordt er een uitspraak bij verstek gedaan, tenzij de BFB de zaak wenst uit te stellen.
Indien de betrokkene bericht zendt van een geldige reden van verhindering kan de zaak worden uitgesteld, e.e.a. ter beoordeling van de BFB. Indien een zaak wordt uitgesteld, heeft de verdere behandeling binnen 30 dagen plaats.

Artikel 11

De BFB kan, indien zij dit nodig of gewenst acht, de zitting aanhouden tot een nader te bepalen datum.

Artikel 12

De BFB is verplicht uitspraak te doen binnen drie maanden na de dag, waarop de eerste zitting in de betreffende zaak plaats had. Zij is echter gemachtigd om, indien bijzondere omstandigheden te harer beoordeling, daartoe aanleiding geven de duur van haar last te verlengen. De BFB-leden beslissen bij meerderheid van stemmen en maken daarbij geen melding van de gevoelens der minderheid. In de uitspraak moeten worden vermeld de motieven die tot de betreffende uitspraak hebben geleid.
De secretaris zendt ten spoedigste per aangetekend schrijven aan ieder der partijen een door hem gewaarmerkt afschrift van de uitspraak.

BIJLAGE III RUST EN PAUZES VOLGENS ARTIKEL 26

Aaneengesloten rust is:

de werkelijk genoten aaneengesloten rust, echter:

minimaal 11 uur

óf

9 uur

rust

óf

compensatie van 3 uur in dezelfde 24-uurs periode + 9 uur

Staffel pauzetijden:

30 minuten bij een diensttijd van 4,5 uur tot 7,5 uur
60 minuten bij een diensttijd van 7,5 uur tot 10,5 uur
90 minuten bij een diensttijd van 10,5 uur tot 13,5 uur
120 minuten bij een diensttijd van 13,5 uur tot 16,5 uur
150 minuten bij een diensttijd van tenminste 16,5 uur.

BIJLAGE IV ONTSLAGRECHT

Opzegging

De opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.

Werknemers die op 1 januari 1999 de leeftijd van 45 jaar hebben bereikt behouden het recht op toepassing van de op dat moment geldende opzegtermijn voor zover deze voor hun gunstiger is dan de nieuwe (bovenvermelde) regeling. Bij verandering van werkgever gelden echter de nieuwe wettelijke regels. Deze opzegtermijn was op basis van de CAO 1998 uitgewerkt conform onderstaande tabel.

Aantal volle jaren dat de dienstbetrekking nà de 18-jarige leeftijd heeft voortgeduurd:	**Opzeggingstermijn in weken, die de *werkgever* in acht moet nemen bij een hiernavolgende leeftijd van de werknemer op 1 januari 1999:**													
	45	**46**	**47**	**48**	**49**	**50**	**51**	**52**	**53**	**54**	**55**	**56**	**57**	**58 en ouder**
1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
4	4	5	6	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
5	5	6	7	8	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10
6	6	7	8	9	10	11	12	12	12	12	12	12	12	12
7	7	8	9	10	11	12	13	14	14	14	14	14	14	14
8	8	9	10	11	12	13	14	15	16	16	16	16	16	16
9	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	18	18	18	18
10	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	20	20	20
11	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	22	22

Aantal volle jaren dat de dienstbetrekking nà de 18-jarige leeftijd heeft voortgeduurd:	Opzeggingstermijn in weken, die de *werkgever* in acht moet nemen bij een hiernavolgende leeftijd van de werknemer op 1 januari 1999:													
	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58 en ouder
12	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	24
13	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26

BIJLAGE VIII STAPPENPLAN BEREKENING LOON BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

geen bedrijfsongeval			
stap 1	A	functieloon	100%
stap 2	+	Persoonlijke toeslag	100%
	+	Ploegentoeslag	gem. voorgaande 52 weken
	+	Vuilwerktoeslag	gem. voorgaande 52 weken
	+	Eendaagse nachtritten	gem. voorgaande 52 weken
	+	Onregelmatigheidstoeslag	gem. voorgaande 52 weken
	B	totaal toeslagen	
stap 3	+	Overuren	gem. voorgaande 52 weken
	+	Zaterdaguren (40+)	gem. voorgaande 52 weken
	+	Zondaguren (40+)	gem. voorgaande 52 weken
	+	Toeslag za-/zo-uren	gem. voorgaande 52 weken
	C	totaal over-, za-, zo-uren	max. 48,75% of waarde van 15 Overuren per week
stap 4	D	C x 0,75	max.22,75% of waarde van 7 Overuren per week
stap 5	TOTAAL	A+B+D	

bedrijfsongeval			
stap 1	A	functieloon	100%
stap 2	+	Persoonlijke toeslag	100%
	+	Ploegentoeslag	gem. voorgaande 52 weken
	+	Vuilwerktoeslag	gem. voorgaande 52 weken
	+	Eendaagse nachtritten	gem. voorgaande 52 weken
	+	Onregelmatigheidstoeslag	gem. voorgaande 52 weken
	B	totaal toeslagen	
stap 3	+	Overuren	gem. voorgaande 52 weken
	+	Zaterdaguren (40+)	gem. voorgaande 52 weken
	+	Zondaguren (40+)	gem. voorgaande 52 weken
	+	Toeslag za-/zo-uren	gem. voorgaande 52 weken
	C	totaal over-, za-, zo-uren	max. 48,75% of waarde van 15 Overuren per week
stap 4	TOTAAL	A+B+C	

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2016 en voor zover het betreft artikel 4, tweede lid, en artikel 10, tweede lid, tot en met 30 juni 2016.

Dictum III
Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV
Op grond van een daartoe strekkend verzoek van CAO-partijen is dit besluit niet van toepassing op ondernemingen vallende onder de CAO Goederenvervoer Nederland, de ondernemingen DHL Express (International B.V. en Aviation Netherlands B.V.), DHL Parcel (Netherlands en E-commerce) B.V., Brink's Nederland b.v., G4S Nederland, de ondernemingen die vallen onder de TNT Express CAO en de ondernemingen die vallen onder de werkingssfeer van de CAO's afgesloten door PostNL.

Dictum V
Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 januari 2017 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 6 februari 2015

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes